



CADERNOMAPEADO

CNU

CONCURSO NACIONAL UNIFICADO



Seja muito bem-vindo!

Você acaba de adquirir o material: **Caderno Mapeado** para o **Concurso Nacional Unificado – 2024**.

Esse material é totalmente focado no certame e aborda ponto a ponto do edital da disciplina de **Sociologia e Psicologia Aplicadas ao Trabalho**.

Nele foi inserido toda a **teoria** sobre a matéria cobrada no certame, para facilitar a sua compreensão, e **marcações** das partes mais importantes.

Assim, trabalharemos os assuntos mais importantes para a sua prova com foco na banca **Cesgranrio**.

Caso tenha qualquer dúvida, você pode entrar em contato conosco enviando seus questionamentos para o suporte: suporte@cadernomapeado.com.br e [WhatsApp](#).

Bons Estudos!

Rumo à Aprovação!!

Sumário

CONSIDERAÇÕES INICIAIS	6
SOCIOLOGIA DO TRABALHO E SEU OBJETO DE ESTUDO	8
1) Introdução	8
2) O trabalho como uma categoria do pensamento sociológico	8
2.1) Conceito de trabalho	10
2.2) Trabalho: ação, necessidade e coerção.....	11
2.3) Exploração e alienação.....	11
2.4) Processo e organização de trabalho	14
3) O trabalho humano e sua evolução histórica	16
FASES HISTÓRICAS INICIAIS DA INDUSTRIALIZAÇÃO	19
1) Introdução	19
2) Artesanato, manufatura, maquinofatura e mecanização da produção	20
3) Modelos de gestão e organização do trabalho: taylorismo, fordismo, toyotismo	21
5) Sindicalização e militância	24
6) Greves e conflitos trabalhistas	25
7) A crise atual da sociedade do trabalho: O processo de globalização, seus efeitos sociais e as novas cadeias produtivas.....	27
7.1) O proletariado de serviços, as plataformas digitais, a inteligência artificial e o ciberproletariado	28
8) Flexibilização, informalidade, terceirização e precarização	29
O TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA.....	32
1) Introdução	32
2) Trabalho no pensamento clássico	32
3) A teoria do valor-trabalho.....	35
4) Divisão social do trabalho.....	36
5) Divisão sociosexual e racial do trabalho.....	38
ECONOMIA DO TRABALHO	40
1) Introdução	40
2) Economia do Trabalho e mercado de trabalho	41
2.1) População e força de trabalho.....	42
2.2) Tipos de Desemprego	44
2.3) Trabalho	45
3) População e Idade Ativa (PIA) e População em Idade Não Ativa (PINA)	46

3.1) População Economicamente Ativa (PEA)	47
3.2) População ocupada	49
3.3) Trabalho Informal	49
3.4) População desocupada	50
3.5) População desocupada	51
3.6) População Não Economicamente Ativa	51
3.7) Subemprego	52
3.8) Taxa de Atividade e Taxa de Inatividade	53
3.9) Nível de Ocupação x Nível de Desocupação.....	54
3.10) Taxa de Desocupação (Taxa de Desemprego) x Taxa de Ocupação (Taxa de Emprego)	54
3.11) Taxa de Rotatividade da mão-de-obra.....	55
4) Orientação, formação e qualificação profissional.....	57
5) Atores no mercado de trabalho.....	59
6) Agentes econômicos.....	60
SALÁRIO E MERCADO DE TRABALHO	61
1) Introdução	61
2) Educação, profissionalização e treinamento.....	61
3) Discriminação no mercado de trabalho e políticas antidiscriminatórias.....	64
4) Segmentação no mercado de trabalho.....	66
5) Custos não salariais.....	67
6) Estruturas de mercado	68
INTERVENÇÃO GOVERNAMENTAL	69
1) Introdução	69
2) A intervenção governamental na política salarial e políticas de emprego.....	70
3) Subsídios governamentais.....	71
4) Salário-mínimo	73
PSICOLOGIA SOCIAL E APLICAÇÃO NO TRABALHO	75
1) Introdução	75
2) Relação entre indivíduo e sociedade	76
2.1) Intervenções psicossociais em comunidades e organizações	78
3) Psicologia social na saúde, educação, justiça e políticas públicas.....	79
4) Promoção da mudança social e enfrentamento de problemas sociais.....	80
5) Identidade de gênero, etnia, nacionalidade, entre outras	82
6) Formação e desenvolvimento de grupos	83
6.2) Processos de coesão e conflito em grupos	87
4	
PSICOSSOCIOLOGIA DO CONTRATO DE TRABALHO	91

1) Introdução	91
2) Disciplina e saber operário	91
3) Trabalho, motivação, satisfação e alienação	92

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Pessoal!

Antes de iniciarmos o estudo da matéria de **Eixo Temático 3 – Sociologia e Psicologia Aplicadas ao Trabalho**, apresentaremos os assuntos que são cobrados no edital. Siga firme com os estudos que a aprovação virá!!

CONTEÚDO - PARTE II

1 A Sociologia do trabalho e seu objeto de estudo: 1.1 O trabalho como uma categoria do pensamento sociológico. 1.2 O Conceito de Trabalho. 1.3 Trabalho: ação, necessidade e coerção. 1.4 Exploração e alienação. 1.5 Trabalho e progresso técnico. 1.6 Divisão do trabalho e distribuição de tarefas. 1.7 Processo de trabalho e organização de trabalho. 1.8 O trabalho humano e sua evolução histórica: trabalho escravizado, trabalho feudal em servidão, trabalho livre desprotegido.

2 Fases históricas iniciais da industrialização: 2.1 Artesanato, manufatura, maquinofatura e mecanização da produção. 2.2 A Revolução Industrial e o capitalismo industrial. 2.3 Modelos de gestão e organização do trabalho: taylorismo, fordismo, toyotismo, plataformas digitais e seus impactos no trabalhador e na sociedade. 2.4 A organização dos trabalhadores e trabalhadoras: 2.4.1 O movimento operário. 2.4.2 Sindicalização e militância. 2.4.3 A ação sindical e sua tipologia. 2.4.4 A evolução do sindicalismo diante das transformações do mundo do trabalho. 2.4.5 Greves e conflitos trabalhistas. 2.5 A crise atual da sociedade do trabalho: 2.5.1 O processo de globalização, seus efeitos sociais e as novas cadeias produtivas. 2.5.2 O proletariado de serviços, as plataformas digitais, a inteligência artificial e o ciberproletariado. 2.5.3 A necessidade de novas competências, qualificações e as funções em extinção. 2.5.4 Flexibilização, informalidade, terceirização e precarização das condições de trabalho.

3 O trabalho como categoria estruturante na sociedade capitalista: 3.1 O trabalho no pensamento clássico. 3.2 A teoria do valor-trabalho. 3.3 Divisão social do trabalho. 3.4 Divisão sociossexual e racial do trabalho.

4 Conceitos básicos e definições sobre Economia do Trabalho e mercado de trabalho: 4.1 População ocupada. 4.2 Trabalho profissional e trabalho doméstico. 4.3 Orientação, formação e qualificação profissional. 4.4 Atores no mercado de trabalho. 4.5 Mercado de trabalho formal e informal. 4.6 Agentes econômicos. 4.7 Trabalho e empresa.

5 Salário: 5.1 Capital Humano e investimento na qualificação: educação, profissionalização e treinamento; 5.2 Discriminação no mercado de trabalho e políticas antidiscriminatórias. 5.3 Segmentação no mercado de trabalho. 5.4 Custos não salariais.

6 Estruturas de mercado: concorrência perfeita, monopólio, oligopólio e monopsonio.

7 A intervenção governamental: 7.1 Política salarial e políticas de emprego. 7.2 Subsídios governamentais para investimentos em capital humano. 7.3 Salário-mínimo.

8 Psicologia social e aplicação no trabalho: 8.1 Relação entre indivíduo e sociedade. 8.2 Intervenções psicossociais em comunidades e organizações. 8.3 Psicologia social na saúde, educação, justiça e políticas públicas. 8.4 Promoção da mudança social e enfrentamento de problemas sociais. 8.5 Identidade pessoal,

social, pertencimento e processos de categorização social. 8.6 Identidade de gênero, etnia, nacionalidade, entre outras. 8.7 Grupos e Dinâmicas de Grupo: 8.7.1 Formação e desenvolvimento de grupos. 8.7.2 Liderança, poder e influência dentro de grupos. 8.7.3 Processos de coesão e conflito em grupos.

9 Psicossociologia do contrato de trabalho: 9.1 Disciplina e saber operário. 9.2 Trabalho, motivação, satisfação e alienação.



1) Introdução

Iniciaremos os estudos para o Concurso Nacional Unificado, concentrando-nos no conhecimento específico do eixo temático 3: Sociologia e Psicologia Aplicadas ao Trabalho.

1 – A Sociologia do trabalho e seu objeto de estudo: O trabalho como uma categoria do pensamento sociológico. O Conceito de Trabalho. Trabalho: ação, necessidade e coerção. Exploração e alienação. Trabalho e progresso técnico. Divisão do trabalho e distribuição de tarefas. Processo de trabalho e organização de trabalho. O trabalho humano e sua evolução histórica: trabalho escravizado, trabalho feudal em servidão, trabalho livre desprotegido.

2) O trabalho como uma categoria do pensamento sociológico

A Sociologia, como ciência, teve sua origem em um contexto de profunda transformação social durante a modernidade europeia, especialmente nos séculos XVII ao XIX. Vários fatores impulsionaram seu surgimento, todos influenciados pelas **mudanças** características desse período.

A Revolução Científica, liderada por figuras como Galileu, Kepler e Newton, desempenhou um papel crucial ao elevar o conhecimento científico a uma posição de prestígio e legitimidade. O paradigma científico tornou-se essencial para a validade do entendimento dos fenômenos naturais.

O movimento Iluminista, com pensadores como Kant, Voltaire, Diderot e Rousseau, contribuiu significativamente para a **racionalização** da vida humana. Eles advogaram pela substituição de crenças religiosas e autoritarismo por um pensamento fundamentado na razão, alterando assim as perspectivas sobre a sociedade e o indivíduo.

As Revoluções Industrial e Francesa, eventos marcantes, abalaram a estrutura social europeia. A Revolução Industrial **consolidou** o **capitalismo**, trazendo mudanças profundas nos padrões de trabalho, urbanização e qualidade de vida. A Revolução Francesa introduziu ideais como liberdade, democracia, igualdade e fraternidade, desafiando as monarquias absolutistas.

Foi nesse contexto histórico complexo que a Sociologia **nasceu** como uma disciplina científica, respondendo à necessidade premente de compreender as dinâmicas sociais emergentes. Auguste Comte, considerado um dos fundadores, cunhou o termo "sociologia". Desde então, essa ciência tem evoluído com contribuições de diversos teóricos e correntes, explorando as complexidades das sociedades ao longo do tempo.

No âmbito do pensamento sociológico, o trabalho figura como uma categoria fundamental, sendo alvo de análises e reflexões que abrangem desde as origens da disciplina até os dias atuais. A compreensão do trabalho como **fenômeno social** ganha destaque em virtude de sua conexão **intrínseca** com as dinâmicas sociais, econômicas e culturais. Ao examinarmos a evolução da Sociologia, é inegável que o **trabalho** emerge como um **componente central** na estruturação e transformação das sociedades ao longo do tempo. Nessa perspectiva, exploraremos as contribuições de diversos teóricos sociológicos para o entendimento do papel do trabalho, desde as análises clássicas até as abordagens contemporâneas, oferecendo uma visão abrangente e aprofundada sobre essa categoria-chave no pensamento sociológico.

→ **Karl Marx (1818-1883)**: Marx é um dos pensadores mais influentes quando se trata de entender o trabalho na sociologia. Ele via o trabalho como a **fonte** fundamental de **valor** na sociedade. A teoria marxista do trabalho enfatiza a **alienação** do trabalhador no sistema capitalista, onde os trabalhadores perdem o controle sobre seu próprio trabalho e se tornam estranhos ao produto final. Marx também explorou a relação entre classe social, propriedade dos meios de produção e a estrutura da sociedade.

→ **Émile Durkheim (1858-1917)**: Durkheim abordou o trabalho a partir de uma **perspectiva funcionalista**. Ele argumentava que o trabalho desempenha um papel crucial na **coesão social**, proporcionando uma divisão do trabalho que promove a interdependência entre os membros da sociedade. Durkheim destacou a importância da solidariedade mecânica (baseada na semelhança) e da solidariedade orgânica (baseada na interdependência) no **contexto** do trabalho.

→ **Max Weber (1864-1920)**: **Weber** examinou o trabalho no contexto do desenvolvimento do **capitalismo**. Ele introduziu o conceito de "ética protestante" e sua influência no surgimento do espírito do capitalismo. Weber também explorou a noção de **burocracia** como uma forma específica de organização do trabalho e discutiu como a racionalização e a especialização influenciam a vida social.

→ **Friedrich Hayek (1899-1992)**: Enquanto não é estritamente um sociólogo, Hayek contribuiu para a discussão sobre o trabalho através de suas ideias sobre **economia** e **liberdade**. Ele argumentava que a liberdade individual e a ordem espontânea do mercado eram cruciais para o desenvolvimento econômico e social, defendendo uma abordagem **liberal clássica**.

→ **Pierre Bourdieu (1930-2002)**: Bourdieu analisou o trabalho no contexto das **formas** de **capital**, incluindo o capital cultural e o capital social. Ele examinou como as diferentes formas de capital influenciam a posição social e as oportunidades de trabalho de um indivíduo.

Estas são apenas algumas das abordagens à categoria do trabalho na sociologia. O trabalho continua a ser um tópico crucial para entender a **dinâmica social**, as **desigualdades** e as **transformações** na sociedade contemporânea.



Hora da História

O trabalho é uma atividade **intrinsecamente humana**, caracterizada pela consciência, deliberação e um propósito subjacente. Essa ação pode visar à criação de bens materiais para satisfazer necessidades básicas de sobrevivência, como moradia, alimentação e proteção, assim como atender a necessidades culturais e psíquicas, como arte e educação.

Apesar de frequentemente utilizarmos as palavras "**trabalho**" e "**emprego**" de forma intercambiável, é essencial compreender que elas possuem significados distintos. O trabalho existe desde os primórdios da humanidade, vinculado à transformação da natureza e do ambiente circundante pelos seres humanos. Por outro lado, a noção de emprego é um conceito mais recente na história, originado na sociedade capitalista durante a Revolução Industrial, por volta da segunda metade do século XVIII.

O século XVIII testemunhou eventos significativos, como a Revolução Industrial, êxodo rural e concentração dos meios de produção, que levaram a uma grande parcela da população a vender seu trabalho como única forma de subsistência. A falta de ferramentas para trabalhar como artesãos tornou o oferecimento do próprio trabalho como moeda de troca uma necessidade imperativa para a sobrevivência. Assim, nesse contexto, a noção de **emprego** tomou forma como uma **relação** mais **formalizada** entre o trabalhador e o empregador, marcando uma mudança significativa na concepção de trabalho na sociedade.

2.1) Conceito de trabalho

A partir do século XIX, a teoria da evolução das espécies desafia a visão do homem como um "milagre" e o posiciona como um ser intrinsecamente ligado à natureza e às suas leis universais. Marx e Engels respondem à pergunta sobre o que **diferencia** a humanidade dos demais animais, destacando que a distinção emerge quando os seres humanos começam a produzir seus próprios meios de existência. Esse ato, segundo eles, é a própria consciência da organização corporal.

Para Marx e Engels, a consciência não é autônoma; ela está intrinsecamente ligada à existência material dos seres humanos e é moldada pelo fazer histórico. A vida determina a consciência, e não o contrário. A análise se concentra nos indivíduos reais, em sua ação e condição material de existência, sendo o **trabalho** o processo central dessa **interação** entre o homem e a natureza.

O trabalho é descrito como um **processo** em que o homem media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ao agir sobre a natureza externa, ele modifica não apenas o mundo ao seu redor, mas também a si mesmo. O trabalho é fundamental para a **sobrevivência**, a **interação social** e a **formação** da **sociedade**.



Marx define trabalho como qualquer **dispêndio** de **força humana** com o objetivo de alcançar um determinado fim. A distinção entre o trabalho humano e as ações dos animais reside no fato de que o trabalho é dirigido por uma finalidade consciente, enquanto os animais agem por instinto. O objeto de trabalho é tudo aquilo que o homem extrai da natureza para satisfazer suas necessidades, e os meios de trabalho são as ferramentas ou instrumentos utilizados nesse processo.



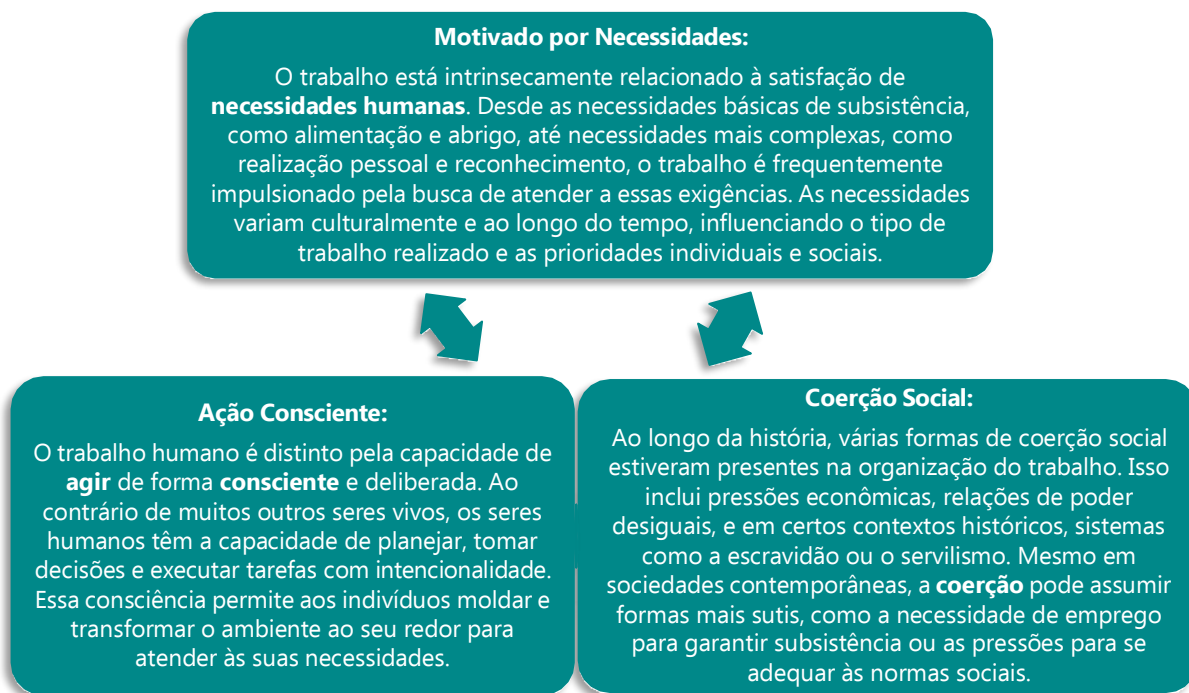
Engels argumenta que o trabalho não apenas permite ao homem extrair da natureza o necessário para a sobrevivência, mas também transforma objetivamente a natureza para atender às suas necessidades. O trabalho é apresentado como a **fonte** de toda **riqueza** e **condição básica** para a vida humana.



György Lukács, no século XX, enfatiza a prioridade ontológica do trabalho na análise do ser social. Ele argumenta que o trabalho é uma **atividade originária** que possibilita a compreensão do ser social. A reprodução material da vida, baseada no trabalho, é considerada a categoria chave para o ser social, destacando a importância do trabalho na formação e na continuidade da sociedade humana.

2.2) Trabalho: ação, necessidade e coerção

O trabalho é uma dimensão fundamental da experiência humana, caracterizado por ser uma **ação consciente**, motivada por **necessidades** e muitas vezes influenciada por **coerções sociais**. Vamos explorar esses três elementos interligados:



Ao longo do tempo, as sociedades passaram por **transformações** na natureza do trabalho, especialmente com o advento da Revolução Industrial e o subsequente desenvolvimento do capitalismo. Essas mudanças **impactaram** as relações de trabalho, introduzindo **novas formas** de **organização**, especialização e divisão de trabalho. A tecnologia também desempenhou um papel significativo na evolução das ocupações e na redefinição do que constitui trabalho.

Nas sociedades modernas, questões relacionadas ao trabalho, como equidade salarial, condições de trabalho, automação e conciliação entre vida profissional e pessoal, tornaram-se temas importantes. Compreender a interação entre ação consciente, necessidades e coerção social é essencial para abordar os desafios atuais e moldar futuras dinâmicas de trabalho.

2.3) Exploração e alienação

No contexto do capitalismo, Karl Marx propôs uma análise crítica sobre o trabalho, destacando a transformação desse componente essencial da atividade humana em uma **mercadoria**. No sistema econômico vigente, o trabalhador **vende** sua força de trabalho ao empregador, resultando na **alienação** do indivíduo em várias dimensões.

A alienação do trabalhador se manifesta quando ele **não** se reconhece no produto do seu trabalho, visto que este **pertence** ao **empregador**. A sensação de estranhamento em relação ao próprio trabalho é acentuada, fazendo com que o trabalhador perceba aquilo que cria como algo distante e poderoso, uma mercadoria desvinculada de sua verdadeira essência.

Essa perda de identidade e controle é evidente no fato de o trabalhador não ter domínio sobre o resultado de seu esforço. No contexto do capitalismo, ele é considerado meramente uma **fonte** de força de trabalho, e a **alienação** se torna clara quando ele se vê **desprovido** de **controle** sobre os frutos de seu trabalho.

Marx destaca a inversão de papéis no sistema capitalista, onde o trabalhador, que é o agente da ação, torna-se um **objeto**, uma mercadoria. Ao mesmo tempo, o produto do trabalho assume um papel de sujeito, adquirindo **valor** no mercado.

A alienação não se restringe ao produto físico do trabalho; estende-se à **consciência** do **trabalhador**. Nesse cenário, a consciência alienada é apresentada como uma condição natural no capitalismo, obscurecendo a verdadeira natureza do trabalho.

Em suma, Marx argumenta que, no sistema capitalista, o trabalho **perde** sua dimensão ontológica, tornando-se uma **relação alienada** na qual o trabalhador se vê separado do produto do seu trabalho e alienado da própria essência humana. Essa compreensão contribui para uma crítica mais ampla das estruturas sociais e econômicas do capitalismo.

O capital, desvinculado do trabalho, **aliena** o ser humano da produção da sua existência social. A alienação inverte o sentido das relações sociais: o homem (sujeito) se torna objeto, enquanto o objeto (mercadoria) se torna sujeito. O processo de produção do capital se desprende do controle social dos indivíduos e passa a funcionar segundo sua própria lógica interna: a busca da acumulação. Por outro lado, o caráter impessoal, material, formal e racional de mercadoria passa a reger a vida dos homens e suas formas de organização social. (SELL, 2012, p. 64)

Antunes também aborda acerca da **exploração** no âmbito do trabalho ao considerar as transformações nas relações de produção. Ele destaca a **intensificação** do processo de extração de **mais-valia**, onde os trabalhadores produzem mais valor do que recebem em salários. Essa exploração é evidenciada pela **disparidade** entre o que é produzido pelos trabalhadores e o que é efetivamente **remunerado** a eles, resultando em lucros concentrados nas mãos dos detentores dos meios de produção.

O sociólogo também ressalta a **precarização** do trabalho como uma forma contemporânea de exploração. Isso ocorre por meio da **flexibilização** das relações trabalhistas, como contratos temporários, terceirização e trabalho intermitente, que **fragilizam** os direitos dos trabalhadores e contribuem para a acumulação de capital.

Antunes explora a alienação no contexto da globalização e das novas formas de organização do trabalho. Ele destaca a alienação como um fenômeno que não se restringe apenas ao ambiente produtivo, mas que se estende para a vida cotidiana e relações sociais.

A alienação, segundo Antunes, está presente na **perda** de controle do trabalhador sobre o processo produtivo e na **desconexão** entre o **trabalhador** e o **produto final**. Além disso, ele analisa a alienação no âmbito do consumo, onde os trabalhadores, muitas vezes, se veem alienados dos frutos do seu trabalho ao **adquirirem** produtos produzidos sob condições precárias. Vejamos como ele aborda essa extensão:

Conceito de Alienação para além do Ambiente Produtivo	
Flexibilização e Precarização do Trabalho:	Antunes destaca a precarização do trabalho como um fenômeno contemporâneo. A flexibilização das relações de trabalho, caracterizada por contratos temporários, terceirização e trabalho intermitente, contribui para a perda de estabilidade e segurança por parte dos trabalhadores. Essa insegurança laboral permeia suas vidas cotidianas, gerando um estado de constante apreensão e instabilidade financeira.
Impacto na Vida Fora do Trabalho:	A alienação, segundo Antunes, não se encerra no momento em que o trabalhador deixa o ambiente produtivo. Ela se estende para a vida cotidiana , influenciando as relações familiares, sociais e pessoais. A pressão por metas, a instabilidade financeira e a constante adaptação a novas formas de trabalho afetam diretamente a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores.
Individualização e Concorrência:	No contexto globalizado, há uma ênfase na competição individual, onde os trabalhadores são levados a se verem como concorrentes , muitas vezes alienando-os do sentido de solidariedade e cooperação. Essa dinâmica competitiva influencia não apenas o ambiente de trabalho, mas também as interações sociais fora desse contexto, contribuindo para uma alienação mais ampla na sociedade.
Impacto na Subjetividade:	A alienação, para Antunes, afeta a subjetividade dos trabalhadores. A perda de controle sobre o processo produtivo, a falta de identificação com o produto final e a busca incessante por adaptação às demandas do mercado impactam a autoimagem e a realização pessoal dos trabalhadores.

Portanto, Antunes explora a **alienação** em um sentido mais **abrangente**, reconhecendo que as transformações no mundo do trabalho não se limitam ao ambiente produtivo, mas permeiam diversos aspectos da vida cotidiana e das relações sociais, evidenciando a complexidade e a amplitude desse fenômeno no contexto contemporâneo.



Momento da Questão

FGV (2023) – A categoria trabalho foi pensada por diversos autores

- (I) como valor;
- (II) como racionalidade capitalista; ou
- (III) como elemento de interação do indivíduo na sociedade em suas dimensões tanto corporativa como de integração social.

Adaptado de BNCC Ensino Médio, p 556, in: <http://basenacionalcomum.mec.gov.br>

O trecho se refere, de I a III, às concepções de trabalho de

- a) Karl Marx - Max Weber - Émile Durkheim.
- b) David Ricardo – Jeremy Bentham – Karl Marx.
- c) Thomas Malthus – John Rawls – Max Weber.
- d) Max Weber – John Stuart Mill – David Ricardo.

Gabarito: Letra A.



Comentário: Karl Marx abordou o trabalho como valor, destacando a exploração e alienação inerentes ao sistema capitalista, onde o trabalho é visto como uma fonte de valor que é apropriada pelos capitalistas. Max Weber contribuiu com a ideia de racionalidade capitalista, explorando como as características do trabalho e da produção estão relacionadas ao desenvolvimento do capitalismo e à ética protestante. Émile Durkheim, por sua vez, examinou o trabalho como um elemento de integração do indivíduo na sociedade, considerando suas dimensões corporativas e sociais e enfatizando a importância da solidariedade social.

2.4) Processo e organização de trabalho

Na Antiguidade, o trabalho desempenhava um papel fundamental, mas a **organização** era diferente daquela que conhecemos hoje. Nas sociedades antigas, como a grega e a romana, o trabalho escravo era uma prática comum. Os escravos realizavam uma variedade de tarefas, desde trabalhos agrícolas até serviços domésticos e manufatura.

Os cidadãos livres geralmente não se envolviam em atividades que envolviam trabalho manual, pois isso era considerado **desvalorizante** para sua posição na sociedade. A ideia de que o trabalho manual era inferior estava presente na filosofia aristotélica, por exemplo.

→ **Trabalho na Idade Média:** Durante a Idade Média, a sociedade estava **organizada** de acordo com o **sistema feudal**. A maior parte da população era composta por camponeses que trabalhavam nas terras dos senhores feudais em troca de proteção e moradia. O trabalho era principalmente agrícola, e a produção era voltada para o sustento local.

O sistema feudal também incluía artesãos e mercadores que formavam as guildas. As guildas eram associações de artesãos que regulamentavam a produção e a qualidade dos bens. O trabalho estava fortemente **ligado** ao **status social**, e a mobilidade entre as classes era limitada.

→ **Transição para os Tempos Modernos:** Com o surgimento da Revolução Industrial, por volta do século XVIII, houve uma transformação significativa na organização do trabalho. A **mecanização** e a **industrialização** alteraram radicalmente os métodos de produção. Máquinas substituíram muitas atividades manuais, levando à concentração de trabalhadores em fábricas.

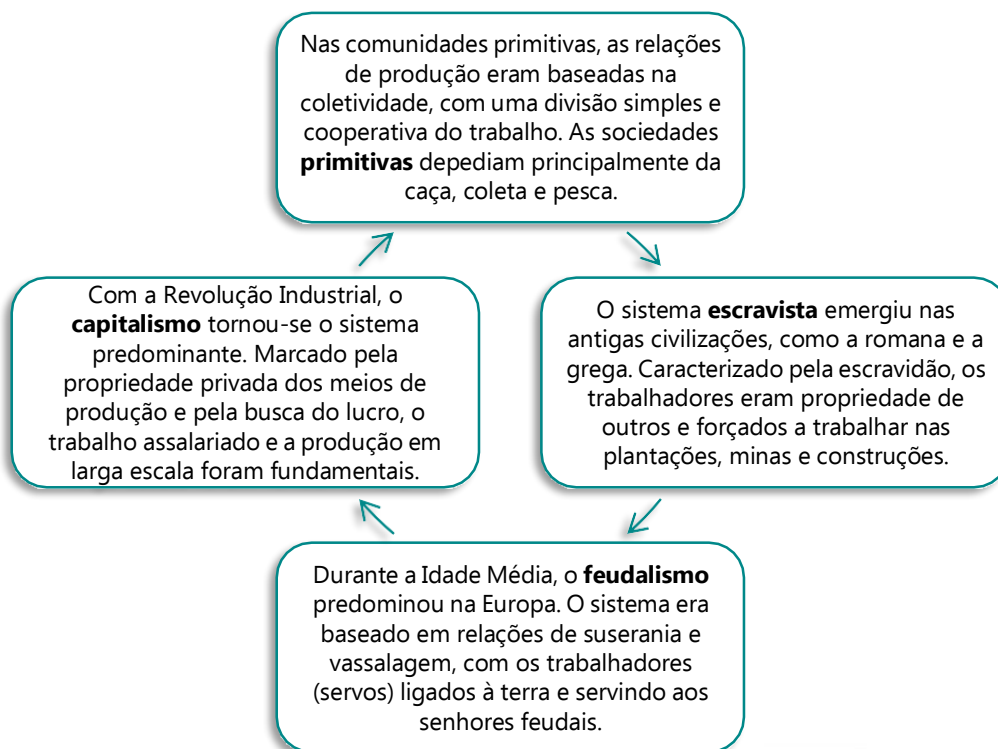
O **trabalho assalariado** tornou-se mais comum, à medida que as pessoas passaram a vender sua força de trabalho em troca de salários. Isso marcou o surgimento do trabalho assalariado e da relação **capital-trabalho**, que é uma característica central do sistema econômico capitalista.

→ **Trabalho nos Tempos Modernos:** Nos tempos modernos, o trabalho assalariado e a **organização hierárquica** nas empresas tornaram-se predominantes. As pessoas são contratadas para realizar tarefas específicas e recebem um salário em troca. O horário de trabalho é muitas vezes definido e regulamentado, e as relações de trabalho são **formalizadas** por contratos.

Além disso, a natureza do trabalho mudou com o avanço da **tecnologia**. Muitas atividades manuais foram substituídas por máquinas, e o setor de serviços tornou-se cada vez mais **proeminente** nas economias modernas.

Em resumo, a organização do trabalho passou por várias transformações ao longo da história, desde as sociedades antigas até os tempos modernos, refletindo mudanças sociais, econômicas e tecnológicas. O trabalho assalariado e a estrutura hierárquica nas empresas são características marcantes da era industrial e do sistema **capitalista**.

A produção de bens materiais é **inerente** ao **processo social**, onde a colaboração entre indivíduos desempenha um papel central. Ao longo da história, essa interação social evoluiu em paralelo com os diferentes sistemas produtivos adotados pela humanidade. Compreender a história do trabalho significa, portanto, analisar os sistemas produtivos e as formas pelas quais os seres humanos se relacionaram para transformar a natureza. Vamos fixar os quatro principais sistemas de relações de produção que moldaram a história do trabalho:



Hora da História

Ao explorar a história do trabalho e dos sistemas produtivos, também é possível vislumbrar a possibilidade de um **sistema comunista**, com a primeira etapa sendo o socialismo. Isso implica na propriedade **coletiva** dos meios de produção, buscando uma **distribuição** mais **equitativa** dos recursos e uma **participação** mais **democrática** nas decisões econômicas.

3) O trabalho humano e sua evolução histórica

Ao examinarmos a evolução histórica do trabalho humano, é imperativo direcionar nosso foco para a trajetória específica ocorrida no **Brasil**. Este enfoque se torna crucial, uma vez que um entendimento aprofundado dessa evolução é uma perspectiva relevante e passível de ser abordada na sua prova sobre a história do nosso país.

O processo de formação do capitalismo no Brasil apresenta particularidades marcantes em comparação com o modelo europeu. Enquanto na Europa a **transição** do trabalho servil para o livre foi fundamental, no Brasil colonial, o **trabalho escravo** foi a principal forma de **organização laboral**. A estrutura econômica do Brasil estava centrada na produção agroexportadora, especialmente nos engenhos de açúcar, onde se combinava uma lógica empresarial capitalista com a utilização do trabalho escravo.

A escravidão persistiu no Brasil por cerca de 350 anos, deixando um legado de **degradação humana** e **desvalorização** do trabalho manual. No início do século XIX, com a proibição do tráfico de escravos, o país passou por uma **transição** do **trabalho escravo** para o **livre**. As primeiras fábricas instaladas nesse período combinavam força de trabalho escrava e livre, sendo os trabalhadores livres frequentemente imigrantes europeus ou pessoas em condições de extrema pobreza nas áreas urbanas. Interessa nesse período a composição dos trabalhadores dessas fábricas: segundo Francisco Foot e Victor Leonardi (1982), "nas primeiras fábricas brasileiras trabalhava, muitas vezes, ao lado dos operários, um bom número de escravos " (FOOT; LEONARDI, 1982, p.109).

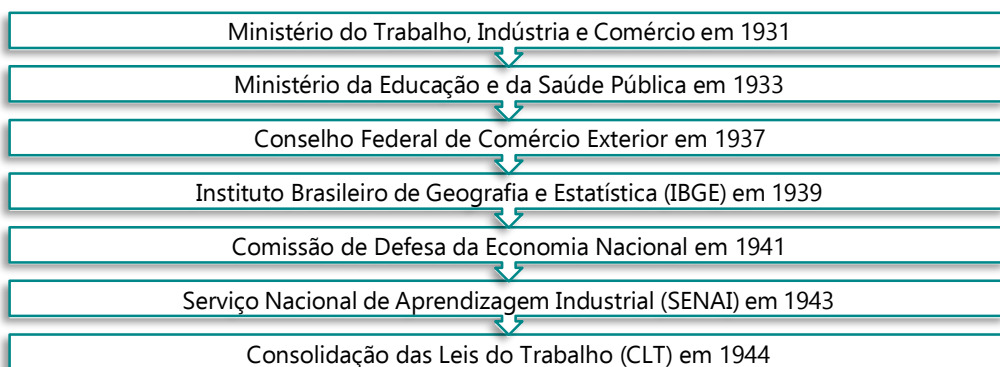
Muitos foram recrutados, nos anos anteriores a 1888, entre as camadas mais pobres da população urbana. A partir de 1840, à medida que aumentava o número de fábricas de tecido, era cada vez maior o número de mulheres e de menores na indústria, ganhando salários inferiores aos dos homens. Muito dos menores eram recrutados nos asilos de órfãos e nas instituições de caridade. Muitas dessas crianças não tinham mais de 10 anos e trabalhavam o mesmo número de horas diárias que um adulto. (FOOT; LEONARDI, 1982, p. 116).

No final do século XIX e nas primeiras décadas do século XX, o Brasil ainda era predominantemente agrário, centrado na produção de café. A elite financeira e política era composta pelos barões do café, influenciando decisivamente as políticas do país. Com a necessidade de mão de obra nas lavouras de café após a proibição do tráfico de escravos, o Brasil passou a receber imigrantes europeus para suprir essa demanda.

A década de 1930 representou uma **virada** significativa na história brasileira com o governo de Getúlio Vargas. Durante esse período, intensificou-se o projeto de **industrialização** do país, com um Estado intervencionista e nacionalista orientando o desenvolvimento capitalista autônomo. A criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nesse contexto refletiu a tentativa do Estado em estabelecer **políticas** de conciliação de classe, garantindo um **conjunto** mínimo de **direitos** aos trabalhadores. A década de 1930 é significativa para o país, pois se inicia o projeto de industrialização com o governo de Getúlio Vargas. Octavio Ianni (1986) afirma:

Nos anos posteriores à Revolução de 1930, alteraram-se as funções e a própria estrutura do Estado Brasileiro. [...] O que caracteriza os anos posteriores à Revolução de 30 é o fato de que ela cria condições para o desenvolvimento do Estado burguês. [...] Isto significa que o poder público passou a funcionar – mais adequadamente – segundo as exigências e as possibilidades estruturais estabelecidas pelo sistema capitalista vigente no Brasil: isto é pelo subsistema brasileiro do capitalismo (IANNI, 1986, p. 13-14).

Como resposta a essa realidade, foram **criadas** diversas instituições e órgãos governamentais para reformular os ideais e padrões capitalistas. Destacam-se algumas dessas iniciativas, como:



Durante as décadas de 1930 a 1945, o Brasil passou por transformações significativas, com o governo federal respondendo a **problemas emergentes** através da criação de instituições e planos para reafirmar valores capitalistas. Essas ações, como a CLT e o Ministério do Trabalho, refletiam respostas a pressões econômicas e sociais, adotando uma **abordagem intervencionista**.

Apesar da intenção de regulamentar as forças produtoras, as técnicas de **planejamento econômico** efetivas só ganharam força na Segunda Guerra Mundial. A intervenção estatal visava coordenar a produção e resolver conflitos, representando uma mudança rumo à planificação econômica para o desenvolvimento nacional.

Durante os governos de Vargas e Kubitschek, houve uma busca por **conciliação de classes**, resultando na promulgação da CLT para garantir proteção social mínima aos trabalhadores. No entanto, as políticas de Kubitschek indicavam um desenvolvimento econômico dependente, subordinado aos interesses internacionais.

De acordo com Ricardo Antunes (1982), o governo de Vargas buscou uma conciliação de classes para o desenvolvimento do capitalismo nacional. Essa conciliação, embora claramente favorecendo a burguesia nacional, não poderia ser efetivada sem garantir um mínimo de proteção social aos trabalhadores. Nesse contexto, a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 assegurou esse mínimo de proteção aos trabalhadores, ao mesmo tempo em que o Estado intensificou sua atuação junto às organizações sindicais para evitar o surgimento de revoltas.

A partir da década de 1990, o Brasil passou por uma **transformação na dinâmica** do trabalho, seguindo políticas neoliberais. A **flexibilização** nas relações trabalhistas aumentou, gerando **informalidade** e desafios sociais. O avanço **tecnológico** trouxe mudanças no mercado de trabalho, destacando a necessidade de atualização constante de habilidades.

Em suma, a trajetória do trabalho no Brasil reflete uma evolução complexa, com momentos de intervenção estatal, conciliação de classes e dilemas econômicos. As mudanças na dinâmica do trabalho, desde a era Vargas até os dias atuais, são marcadas por **respostas governamentais a desafios** específicos, envolvendo uma transição de um modelo mais intervencionista para políticas mais voltadas à economia de mercado. O período de Kubitschek destaca-se pela busca de um desenvolvimento dependente, enquanto a partir dos anos 1990, as políticas neoliberais trouxeram flexibilização e aumento da informalidade.

A influência tecnológica acelerou-se, **impactando** o mercado de trabalho e gerando **demandas** por novas habilidades. A persistência de desafios, como a **desigualdade** e a **precarização** do trabalho, destaca a complexidade do cenário laboral brasileiro. O empreendedorismo **emergiu** como resposta às transformações, com indivíduos buscando oportunidades autônomas. Contudo, os desafios contemporâneos incluem a necessidade constante de atualização profissional diante das mudanças tecnológicas. Assim, a trajetória do trabalho no Brasil revela uma **adaptação dinâmica** a pressões globais e uma contínua luta por modelos de trabalho mais **inclusivos** e **equitativos**.



Momento da Questão

VUNESP (2022) – A ênfase na flexibilidade está mudando o próprio significado do trabalho, e também as palavras que empregamos para ele. “Carreira”, por exemplo, significava originalmente, na língua inglesa, uma estrada para carruagens, e, como acabou sendo aplicada ao trabalho, um canal para as atividades econômicas de alguém durante a vida inteira. O capitalismo flexível bloqueou a estrada reta da carreira, desviando de repente os empregados de um tipo de trabalho para outro. A palavra job [serviço, emprego], em inglês do século XIV, queria dizer um bloco ou parte de alguma coisa que se podia transportar numa carroça de um lado para o outro. A flexibilidade hoje traz de volta esse sentido arcano de job, na medida em que as pessoas fazem blocos, partes de trabalho, no curso de uma vida.

(Richard Sennett. A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo, 2015. Adaptado.)

A flexibilidade e as transformações no trabalho citadas pelo sociólogo Richard Sennett geram

- a) consolidação dos direitos trabalhistas.
- b) instabilidade ao empregador.
- c) redução de vagas temporárias.
- d) vulnerabilidade do emprego.
- e) queda das taxas de desemprego.

Gabarito: Letra D.



Comentário: A flexibilidade e as transformações no trabalho citadas pelo sociólogo Richard Sennett geralmente geram vulnerabilidade do emprego. A ênfase na flexibilidade, conforme discutido no texto, implica na capacidade de desviar os empregados de um tipo de trabalho para outro, caracterizando uma maior instabilidade e incerteza no emprego, tornando os trabalhadores mais vulneráveis a mudanças abruptas e reestruturações.

FASES HISTÓRICAS INICIAIS DA INDUSTRIALIZAÇÃO

1) Introdução

Continuaremos os estudos para o Concurso Nacional Unificado, concentrando-nos no conhecimento específico do eixo temático 3: Sociologia e Psicologia Aplicadas ao Trabalho.

1 – Fases históricas iniciais da industrialização: Artesanato, manufatura, maquinofatura e mecanização da produção. A Revolução Industrial e o capitalismo industrial. Modelos de gestão e organização do trabalho: taylorismo, fordismo, toyotismo, plataformas digitais e seus impactos no trabalhador e na sociedade. A organização dos trabalhadores e trabalhadoras: O movimento operário. Sindicalização e militância. A ação sindical e sua tipologia. A evolução do sindicalismo diante das transformações do mundo do trabalho. Greves e conflitos trabalhistas. A crise atual da sociedade do trabalho: O processo de globalização, seus efeitos

sociais e as novas cadeias produtivas. O proletariado de serviços, as plataformas digitais, a inteligência artificial e o ciberproletariado. A necessidade de novas competências, qualificações e as funções em extinção. Flexibilização, informalidade, terceirização e precarização das condições de trabalho.

2) Artesanato, manufatura, maquinofatura e mecanização da produção

A especialização dos **indivíduos** surge concomitantemente com o advento da sociedade moderna e urbana. No período medieval, o camponês, para atender às suas necessidades e subsistência, contava com sua habilidade e técnica nas ferramentas disponíveis. Este contexto histórico caracteriza uma sociedade em que, apesar da interdependência social, cada indivíduo é fundamentalmente responsável por sua própria **produção consumível**.

→ Nesse estágio, dada a autossuficiência social, a forma inicial de **organização** da **produção** era o **artesanato**, onde o artesão era o detentor dos meios de produção (instalações, ferramentas manuais e matéria-prima), realizando todas as fases do processo produtivo.

→ Com o passar do tempo e, principalmente, devido ao **crescimento populacional** que resultou no aumento do consumo, o trabalho artesanal foi gradualmente cedendo espaço a outras formas de organização produtiva. A partir do século XV, com o surgimento de novos mercados decorrentes da expansão marítimo-comercial e do surgimento de novos polos de produção, a necessidade de ampliar ainda mais a produção deu origem à **manufatura**.

Nesse sistema produtivo, o artesão **perde** o controle de suas ferramentas e passa a trabalhar para o **comerciante**, que busca incentivar a produtividade para maximizar seus ganhos. Na segunda metade do século XVIII, o advento da Revolução Industrial conduzirá à substituição da manufatura pela **maquinofatura**.

→ A **maquinofatura**, representada pelas fábricas, é o sistema de produção que estabelece ambientes de trabalho onde o artesão torna-se **obsoleto** e é **substituído** por um novo tipo de trabalhador: o **operário**. Este, por sua vez, necessita vender sua força de trabalho nas cidades para garantir sua sobrevivência, submetendo-se ao trabalho industrial, cujo ritmo passa a ser determinado pela máquina.

A Revolução Industrial representou uma mudança **massiva** nas relações sociais de produção. A **introdução** de **máquinas** implicou em uma separação mais acentuada entre o **trabalhador** e o **produto**, bem como entre os próprios trabalhadores. As condições de trabalho precário nas fábricas resultaram nos primeiros movimentos sociais e reivindicações trabalhistas.

Com a **mecanização** avançada, há uma continuação da **separação** entre trabalhador e produto. Surgiram questões sobre alienação no trabalho, conforme teorizado por sociólogos como Karl Marx, que trataremos ao longo desse material.

As relações laborais tornaram-se mais complexas, destacando a necessidade de **regulamentações** e **organizações** sindicais para equilibrar o poder entre **capital** e **trabalho**.



Momento da Questão

ENEM (2016) – A evolução do processo de transformação de matérias-primas em produtos acabados ocorreu em três estágios: artesanato, manufatura e maquinofatura. Um desses estágios foi o artesanato, em que se:

- a) trabalhava conforme o ritmo das máquinas e de maneira padronizada.
- b) trabalhava geralmente sem o uso de máquinas e de modo diferente do modelo de produção em série.
- c) empregavam fontes de energia abundantes para o funcionamento das máquinas.
- d) realizava parte da produção por cada operário, com uso de máquinas e trabalho assalariado.
- e) faziam interferências do processo produtivo por técnicos e gerentes com vistas a determinar o ritmo de produção.

Gabarito: Letra B.



Comentário: Diferentemente da manufatura e da maquinofatura, o artesanato não utiliza a divisão técnica ou social do trabalho, não há mecanização característica inerente à indústria moderna.

3) Modelos de gestão e organização do trabalho: taylorismo, fordismo, toyotismo

No início do século XX, o engenheiro norte-americano Frederick W. Taylor publicou "Os Princípios da Administração Científica" em 1911. O cerne de suas propostas era a maior divisão do trabalho, com a intensificação do fracionamento das etapas do processo produtivo. Taylor preconizava que os **trabalhadores** desenvolvessem **tarefas** altamente **especializadas** e **repetitivas**, com um controle rigoroso do tempo através de cronômetros. Além disso, ele enfatizava a diferenciação entre o **trabalho intelectual**, atribuído aos gerentes, e o **trabalho manual** dos operários, introduzindo estratégias de premiação para aqueles que produzissem mais.

A **implementação** prática das ideias de Taylor ocorreu com **Henry Ford**, o pioneiro da indústria automobilística. Ford inovou o processo de produção de carros, dando origem ao Fordismo, que vigorou por grande parte do século XX. Esse modelo de produção caracterizava-se pela:

Produção em massa ou em série através de linha de montagem e produtos homogêneos (no caso da Ford seriam carros, mas ele pode ser aplicado a qualquer outro produto).

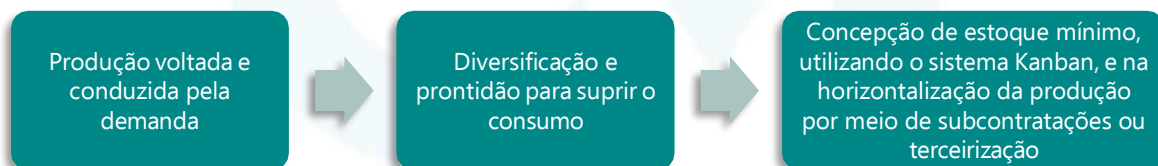
Trabalho parcelado e fragmentação das funções: separação entre elaboração e execução no processo de trabalho, isto é, trabalho intelectual (gestores), trabalho braçal (trabalhadores).

Unidades fabris concentradas, grandes fábricas que produziam quase todas as peças.

Operário-massa, ou seja, trabalhador coletivo fabril.

No entanto, nos anos 70 do século XX, o Fordismo entrou em **crise estrutural** do sistema capitalista. A queda na taxa de lucro, o início do desemprego estrutural e a crise do Estado do bem-estar social foram características desse período. Diante dessa crise, o capital passou por **mutações estruturais**, marcadas pelas políticas do **neoliberalismo**, que incluíam privatizações, desregulamentação dos direitos do trabalho e reorganização do processo produtivo.

Nesse contexto de crise e reestruturação produtiva, surge o **Toyotismo**, modelo organizacional que teve início nas fábricas de automóveis da Toyota nos anos 70, no Japão. O Toyotismo propunha a valorização do trabalho em equipe, qualidade no trabalho, multifuncionalidade, flexibilização e qualificação do trabalhador. No entanto, apesar desse discurso, o Toyotismo buscava a exploração, intensificação e precarização do trabalho, alinhado à busca desenfreada por superlucros característica do neoliberalismo. As características distintivas do Toyotismo incluem:



Em todos esses modelos, a **maximização da eficiência** e a busca por **lucros** muitas vezes implicaram em condições de trabalho exploradoras. A evolução desses modelos ao longo do tempo reflete não apenas mudanças nas práticas de gestão, mas também respostas a crises econômicas e transformações sociais, moldando continuamente a dinâmica entre empregadores e empregados.

4) Plataformas digitais e seus impactos no trabalhador e na sociedade

As plataformas digitais têm desempenhado um papel significativo na **transformação do trabalho** e na sociedade contemporânea. Vamos explorar alguns dos impactos dessas plataformas nos trabalhadores e na sociedade em geral:

→ **Flexibilidade e Precarização do Trabalho:** Plataformas digitais frequentemente oferecem flexibilidade no horário de trabalho, permitindo que os trabalhadores escolham seus próprios horários. No entanto, essa flexibilidade pode resultar em trabalho precário, falta de benefícios e instabilidade financeira para muitos trabalhadores de plataformas.

A precarização do trabalho pode contribuir para desigualdades sociais e econômicas, já que os trabalhadores muitas vezes não têm acesso a benefícios tradicionais, como seguro saúde, aposentadoria e licenças remuneradas.

→ **Economia de Gig e Freelance:** As plataformas digitais facilitaram a ascensão da economia de gig, em que os trabalhadores realizam trabalhos temporários ou projetos independentes. Embora isso ofereça autonomia, também pode levar à insegurança financeira e falta de estabilidade no emprego.

A economia de gig pode alterar as dinâmicas tradicionais do mercado de trabalho, impactando a segurança econômica e contribuindo para a falta de proteção social para muitos trabalhadores.

→ **Automatização e Deslocamento de Empregos:** A automação impulsionada por plataformas digitais pode levar ao deslocamento de empregos tradicionais, especialmente em setores como transporte e manufatura. Isso pode resultar em desafios de requalificação para os trabalhadores afetados.

A automatização pode ter implicações significativas para a distribuição de renda e o acesso a oportunidades de emprego, aumentando a disparidade econômica.

→ **Impactos Psicossociais:** A constante conectividade exigida por muitas plataformas pode levar a problemas de saúde mental, como o estresse relacionado ao trabalho e a falta de fronteiras claras entre vida profissional e pessoal.

Esses impactos individuais podem contribuir para questões sociais mais amplas, incluindo esgotamento profissional e desconexão social.

→ **Desafios Regulatórios e Éticos:** A falta de regulamentação eficaz pode resultar em exploração de trabalhadores em plataformas digitais, incluindo salários inadequados e condições de trabalho precárias.

Desafios éticos relacionados à privacidade, segurança e discriminação no trabalho são questões críticas que exigem abordagens regulatórias e políticas eficazes.

→ **Novas Oportunidades e Empreendedorismo:** As plataformas digitais também têm proporcionado oportunidades para empreendedorismo, permitindo que os trabalhadores iniciem seus próprios negócios ou projetos.

Esse aspecto pode contribuir para a inovação e o crescimento econômico, mas ao mesmo tempo requer um equilíbrio entre oportunidades e proteção do trabalhador.

Por outro lado, temos a **análise sociológica** das plataformas digitais que destaca a importância de considerar não apenas os aspectos econômicos, mas também os **contextos sociais, culturais e políticos** que moldam e são moldados por essas transformações no mundo do trabalho. Diversos sociologistas têm contribuído para compreender as dinâmicas sociais e as mudanças nas relações laborais proporcionadas por essas tecnologias. Vejamos:

A constante vigilância e controle proporcionados pelas plataformas digitais são observados pelos sociólogos como fatores que impactam a autonomia e privacidade dos trabalhadores.	A teoria do panoptismo de Michel Foucault é frequentemente evocada para compreender como essa vigilância influencia o comportamento humano.
A natureza fragmentada do trabalho em plataformas digitais levanta questões sobre a solidariedade entre os trabalhadores e a formação de identidades de classe.	A teoria da solidariedade mecânica e orgânica de Émile Durkheim é aplicada para entender essas mudanças nas relações sociais.
A alteração nas relações de poder entre empregadores e trabalhadores é destacada, favorecendo muitas vezes as empresas em detrimento dos direitos trabalhistas.	A teoria do poder , como abordada por Max Weber, é aplicada para entender as dinâmicas de poder nas relações de trabalho.

5) Sindicalização e militância

O avanço do capitalismo implicou na **expropriação** dos meios de produção do trabalhador, deixando apenas sua força de trabalho como recurso. A separação entre trabalho e capital tornou essencial a união dos trabalhadores para negociar com os empregadores. Inicialmente, essa união incluiu ações como a quebra de máquinas, eficaz na negociação coletiva.

A partir de 1824, com a lei de livre associação na Inglaterra, surgiram as **trade-unions**, destinadas a **proteger** os trabalhadores de condições abusivas. Os sindicatos foram **vitais** na resistência operária, organizando caixas de resistência para apoiar greves e manter condições de vida dignas. Entretanto, pressões patronais levaram ao declínio de algumas associações sindicais na Inglaterra.

A experiência sindical se expandiu globalmente com diversas concepções. E até nos dias de hoje a sindicalização e o militância desempenham papéis cruciais na **transformação** das relações laborais, influenciando vários aspectos do ambiente de trabalho e das dinâmicas sociais. Diversos sociólogos abordam a sindicalização e o militância como elementos centrais para a compreensão das **dinâmicas sociais**, especialmente no contexto das relações de trabalho. Vejamos:

→ **Karl Marx:** um dos fundadores da sociologia, analisou as relações de trabalho no contexto do capitalismo. Ele via os sindicatos como uma expressão da luta de classes, destacando seu papel na busca por melhores condições e salários por parte dos trabalhadores.

Contribuição: Marx via a **sindicalização** como uma forma de **resistência** dos trabalhadores contra a exploração **capitalista**, embora também alertasse sobre o perigo de cooptação dos sindicatos pelo sistema.

→ **Émile Durkheim**: pioneiro na sociologia, enfatizou a importância da **solidariedade** social. Ele viu os sindicatos como instituições que promovem a **solidariedade** entre os trabalhadores, proporcionando uma sensação de pertencimento e coesão social.

Contribuição: A sindicalização, para Durkheim, desempenha um papel crucial na integração social e na promoção de valores compartilhados entre os membros da sociedade.

→ **Max Weber**: destacou a importância das **organizações** na sociedade. Ele via os sindicatos como instituições que poderiam **moderar** o poder do capitalismo burocrático, proporcionando aos trabalhadores uma voz organizada.

Contribuição: A **análise weberiana** ressalta a importância das organizações sindicais na construção de uma ordem social mais equilibrada.

→ **Ricardo Antunes**: sociólogo contemporâneo que foca nas transformações no mundo do trabalho. Ele destaca o papel crítico da sindicalização e do militância na **resistência** dos trabalhadores contra a **precarização** e na busca por condições de trabalho dignas.

Contribuição: Antunes enfatiza a necessidade de os trabalhadores se organizarem para enfrentar os desafios impostos pelas mudanças nas relações de trabalho, defendendo a importância de sindicatos ativos e engajados.

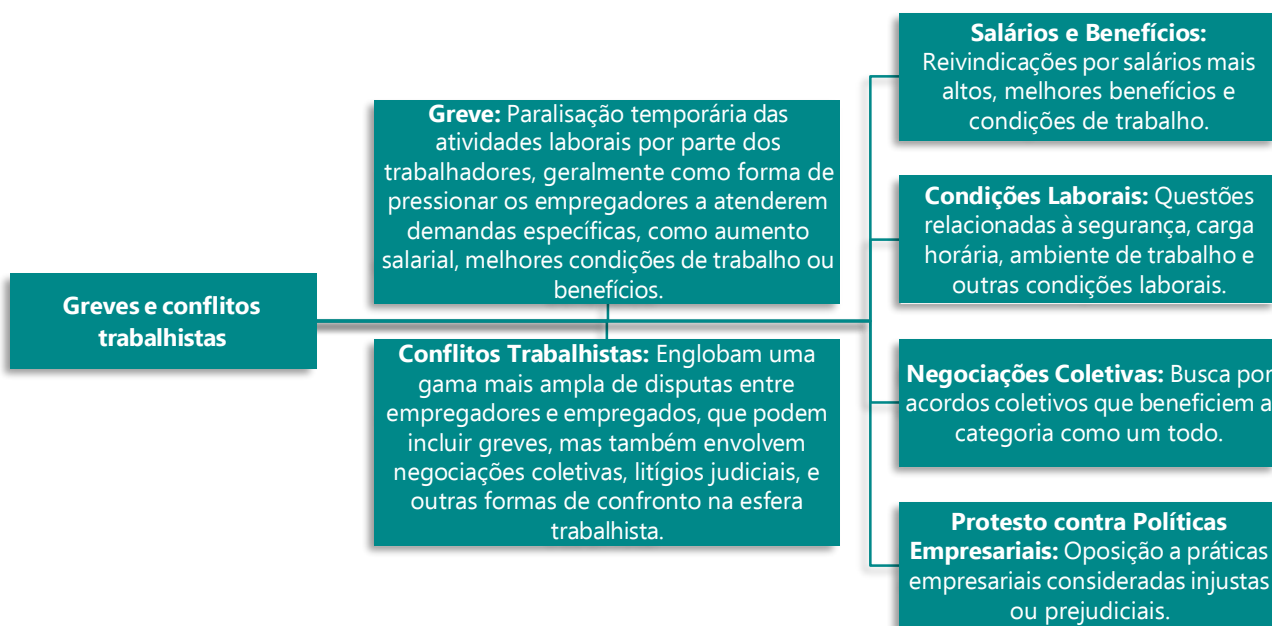
→ **Pierre Bourdieu**: concentra-se nas **estruturas** de poder e nas **formas** de **capital**. Ele analisa os sindicatos como meios pelos quais os trabalhadores podem **acumular** capital social e cultural, fortalecendo sua posição na sociedade.

Contribuição: A perspectiva de Bourdieu destaca como a sindicalização não apenas influencia as condições de trabalho, mas também molda as **oportunidades** e a posição social dos trabalhadores.

6) Greves e conflitos trabalhistas

Durante o século XIX, com o advento da Revolução Industrial, as más condições de trabalho levaram ao surgimento do **movimento sindical**. Os trabalhadores, enfrentando jornadas exaustivas, salários baixos e ambientes perigosos nas fábricas, começaram a se organizar em sindicatos para reivindicar melhores condições laborais. Greves e manifestações eram frequentes, com os sindicatos buscando negociar coletivamente com os empregadores por melhorias nas condições de trabalho e salários mais justos.

As greves e conflitos trabalhistas são **manifestações coletivas** de trabalhadores em busca de melhores condições laborais, salários dignos, e garantia de direitos. Esses eventos têm desempenhado um papel significativo ao longo da história do **movimento operário** e são formas de resistência que visam corrigir desigualdades e injustiças nas relações de trabalho. Vamos ilustrar os pontos principais acerca desse assunto:



O Brasil possui uma história rica em **greves** e **movimentos sindicais** que desempenharam um papel fundamental na conquista e preservação dos direitos trabalhistas. Vejamos algumas das principais greves ocorridas no país:

- **Greve Geral de 1917:** Marcada por protestos de operários em diversas cidades, essa greve foi uma resposta às más condições de trabalho durante a Primeira Guerra Mundial. No Rio de Janeiro, os trabalhadores reivindicavam jornadas de oito horas e aumento salarial.
- **Greve de 1953 no setor automobilístico:** Trabalhadores da indústria automobilística, especialmente em São Paulo, realizaram uma greve histórica exigindo melhores condições de trabalho e salários. Essa greve é considerada um marco na luta por direitos trabalhistas no Brasil.
- **Greve dos metalúrgicos de Osasco de 1968:** Os trabalhadores metalúrgicos de Osasco, SP, protagonizaram uma greve que resultou em importantes avanços para a categoria, incluindo aumentos salariais e melhorias nas condições de trabalho.
- **Greve dos petroleiros de 1983:** Uma das maiores greves do setor, os petroleiros paralisaram suas atividades por 20 dias, protestando contra demissões e por melhorias nas condições de trabalho. A greve teve grande impacto no fornecimento de combustíveis no país.
- **Greve dos bancários de 1991:** Essa greve nacional dos bancários durou 31 dias e foi marcada por reivindicações salariais, melhores condições de trabalho e o combate à precarização. Foi uma das mais longas da categoria.
- **Greve dos caminhoneiros de 2018:** Embora tenha sido liderada por profissionais autônomos, a paralisação dos caminhoneiros teve amplo impacto nacional. Eles protestaram contra o aumento do preço do diesel e reivindicaram melhores condições para a categoria.

7) A crise atual da sociedade do trabalho: O processo de globalização, seus efeitos sociais e as novas cadeias produtivas.

Ricardo Antunes, oferece uma análise **crítica** sobre o modelo Fordista/Taylorista, destacando a **alienação** e a **intensificação** da exploração do trabalhador. Esse modelo, segundo Antunes, resultou na **fragmentação** extrema das tarefas, pagamento por produção e controle rigoroso sobre o tempo de trabalho, culminando em uma **desumanização** dos **trabalhadores**.

Ao examinar a transição para o neoliberalismo, Antunes ressalta que esse período de crise no capitalismo foi marcado por privatizações, desregulamentação dos direitos trabalhistas e reorganização do processo produtivo. Ele evidencia como essas mudanças promoveram a **flexibilização** do **trabalho**, caracterizada por formas mais precárias e instáveis de emprego.

A visão de Antunes aborda o **desemprego estrutural** decorrente da reestruturação produtiva, destacando o papel das **tecnologias** avançadas, como a automação, na substituição de mão de obra e no aumento da precarização e incerteza no emprego.

Ao analisar o Toyotismo, Antunes sublinha que, apesar do discurso sobre valorização do trabalho em equipe e flexibilidade, o modelo busca **explorar** e **intensificar** o trabalho de maneiras mais sutis. Ele argumenta que a multifuncionalidade e qualificação do trabalhador frequentemente encobrem a busca implacável por superlucros. Reconhecendo a resistência dos trabalhadores diante dessas transformações, Antunes destaca a importância da organização sindical e de novas formas de resistência e luta coletiva para enfrentar as condições precárias impostas pelo sistema.

A crítica de Antunes se estende ao **capitalismo globalizado**, onde a lógica do capital é apontada por colocar o lucro acima das condições de vida dos trabalhadores. Ele argumenta que o sistema capitalista, em sua incessante busca por **maximização** de lucros, perpetua a **exploração** e a **desigualdade**. A automação, a globalização e a reorganização das cadeias produtivas além de contribuir para a redução dos postos de trabalho, gera desafios significativos para a empregabilidade.

Essa perspectiva de Ricardo Antunes lança luz sobre a complexidade das transformações no mundo do trabalho, destacando a necessidade de **resistência** e **organização** coletiva diante das condições adversas impostas pelo sistema capitalista globalizado.



Momento da Questão

UECE - SEV (2018) – “[...] estamos presenciando uma desconstrução do trabalho sem precedentes em toda era moderna, ampliando os diversos modos de ser da precarização e do desemprego estrutural. Resta para a ‘classe-que-vive-do-trabalho’ oscilar, ao modo dos pêndulos, entre a busca de qualquer ‘labor’ ou a vivência do desemprego.”

ANTUNES, Ricardo. As configurações do trabalho na sociedade capitalista. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rk/v12n2/01.pdf>.

Considerando o texto acima, é correto afirmar que

- a) resta ao trabalhador moderno investir, continuamente, na sua capacitação e formação, buscando transformar-se em empreendedor para estabelecer-se no mercado de trabalho.
- b) as taxas atuais de desemprego são oscilações sazonais da economia de mercado. No estágio atual das transformações, o trabalhador deixa de ser submisso para ter papel ativo no processo de gestão da produção.
- c) o mundo do trabalho passa por uma crise estrutural decorrente das novas formas de trabalho e de produção responsáveis pelo aumento do desemprego e do trabalho informal precarizado.
- d) o problema do mundo do trabalho e suas transformações atuais está relacionado menos à diminuição da oferta dos postos de trabalho e mais à falta de capacitação dos trabalhadores.

Gabarito: Letra C.



Comentário: O trecho menciona a desconstrução do trabalho sem precedentes na era moderna, ampliando as formas de precarização e desemprego estrutural. Isso indica uma crise estrutural no mundo do trabalho devido às mudanças nas formas de trabalho e produção.

7.1) O proletariado de serviços, as plataformas digitais, a inteligência artificial e o ciberproletariado

Ricardo Antunes, oferece análises fundamentais sobre a evolução do trabalho contemporâneo, abordando a emergência do proletariado de serviços, o impacto das plataformas digitais, os desafios da inteligência artificial e o surgimento do "ciberproletariado". O termo "**ciberproletariado**" é aplicado a trabalhadores digitais, como motoristas de aplicativos, entregadores e freelancers online.

Ex.: aqueles que operam em plataformas como UberEats, DoorDash e Upwork, cujas condições laborais frequentemente carecem de proteções tradicionais, destacando a vulnerabilidade desses trabalhadores.

No contexto do **proletariado** de serviços, Antunes destaca a **transição** do modelo industrial tradicional para uma ênfase em setores de serviços.

Ex.: trabalhadores em áreas como atendimento ao cliente, turismo, saúde e educação exemplificam essa mudança significativa, caracterizada por formas mais flexíveis e, frequentemente, precárias de emprego.

Ao abordar o impacto das tecnologias, Antunes examina como a **inteligência artificial** e a **automação** afetam o trabalho. A substituição de empregos em setores como manufatura, logística e atendimento ao cliente por avanços tecnológicos exemplifica uma reconfiguração substancial da força de trabalho, trazendo consigo desafios e incertezas. A eficiência operacional proporcionada pela automação é contrabalançada pela preocupação com o deslocamento de trabalhadores e a necessidade de requalificação para se adaptarem às novas demandas tecnológicas.

Ex.: As plataformas digitais, como Uber, Lyft e TaskRabbit, ilustram a **ascensão** do novo paradigma de trabalho. Apesar da flexibilidade oferecida por essas plataformas, muitos trabalhadores enfrentam condições precárias, salários baixos e ausência de benefícios trabalhistas.

Antunes destaca desafios enfrentados por esses trabalhadores, como a **falta** de **estabilidade** e **segurança** no emprego. Esses desafios refletem a necessidade crítica de repensar políticas e regulamentações trabalhistas para garantir condições dignas e justas no cenário do trabalho contemporâneo, onde a flexibilidade muitas vezes se traduz em precariedade.



Importante!

Ricardo Antunes utiliza o termo a "**uberização do trabalho**" como uma expressão emblemática das transformações contemporâneas nas relações laborais. Esse termo refere-se ao modelo de trabalho associado às plataformas digitais, como Uber, Lyft, entre outras, que conectam prestadores de serviços diretamente a consumidores por meio de aplicativos.

Antunes analisa a "uberização" como parte de um fenômeno mais amplo de **precarização do trabalho**, caracterizado por condições laborais flexíveis, ausência de proteções sociais e direitos trabalhistas limitados.

8) Flexibilização, informalidade, terceirização e precarização

Em meio à fase de mundialização do capital, caracterizada pela constante **mutação** no tempo e espaço, uma notável expansão de **novas formas de trabalho** está ocorrendo. Essa transformação abrange não apenas a indústria, mas também a agricultura e os serviços. O fenômeno da **informalidade**, que anteriormente era considerado uma exceção, agora está caminhando para se tornar a regra predominante.

Nesse contexto, a **precarização do trabalho emerge** como o ponto central na dinâmica do capitalismo flexível. A flexibilidade, que muitas vezes é associada a uma maior adaptabilidade e agilidade nas relações de trabalho, é vista aqui como um fenômeno que, se não for resistido por uma oposição robusta em escala global, pode levar a condições precárias generalizadas.

A globalização do capital está impulsionando mudanças significativas na natureza do emprego, levando a uma proliferação de formas de trabalho mais **informais** e **precárias**. Esse movimento, destaca a necessidade de uma resposta resistente e contraposta para evitar que a precarização se torne a norma predominante nas relações de trabalho. Vamos diferenciar esses termos:

A **flexibilização** refere-se à adaptação e ajuste nas condições de trabalho, incluindo flexibilidade nos horários, contratos de trabalho e locais de trabalho. Essa abordagem visa atender às demandas dinâmicas do mercado, permitindo uma resposta mais ágil às mudanças nas necessidades do empregador.

A **informalidade** no trabalho ocorre quando as relações de emprego não são formalmente regulamentadas por contratos padrão ou regulamentações trabalhistas. Trabalhadores informais muitas vezes não têm benefícios, segurança no emprego ou proteções legais, contribuindo para a precarização.

A **terceirização** envolve a contratação de serviços ou trabalhadores de uma empresa externa para realizar funções específicas em vez de realizar essas atividades internamente. Embora isso possa levar a eficiências operacionais, também pode resultar na precarização do trabalho, com trabalhadores terceirizados muitas vezes enfrentando condições de trabalho menos favoráveis.

A **precarização** do trabalho refere-se à situação em que os trabalhadores enfrentam condições instáveis, inseguras e muitas vezes desfavoráveis. Isso inclui baixa segurança no emprego, salários inadequados, falta de benefícios e proteções sociais. A precarização está frequentemente associada à flexibilização, informalidade e terceirização.

Esses fenômenos estão **interligados** e são frequentemente identificados como características do **trabalho contemporâneo**. A busca por maior flexibilidade muitas vezes resulta em formas mais precárias de emprego, como o trabalho informal ou terceirizado.

De acordo com Ricardo Antunes, no contexto brasileiro, essa prática **disseminou-se** de maneira **epidêmica** nas últimas duas décadas, abrangendo diversos setores. A discriminação entre trabalhadores diretos e terceirizados reflete-se nas condições de treinamento, acesso às instalações da empresa, jornadas mais extensas, intensificação do trabalho, maior rotatividade, salários menores e condições mais arriscadas de insegurança.

Importante!

Além disso, as implicações na **saúde e segurança no trabalho** são **significativas** para os terceirizados, com maior incidência de adoecimento ocupacional e acidentes de trabalho. A instabilidade e rotatividade desses trabalhadores dificultam a **identificação do nexos causal** entre as condições laborais e as doenças, contribuindo para a precarização das condições de vida e trabalho desses profissionais.



Momento da Questão

FCC (2022) – A uberização do trabalho define uma tendência em curso que pode ser generalizável pelas relações de trabalho, que abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global. Derivado do fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, em realidade o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho.

(Adaptado de: ABÍLIO, Ludmila Costhek. "Uberização: a era do trabalhador just-in-time? ". Estudos Avançados, v. 34, n. 98, 2020, p. 111-126)

Considere as seguintes proposições a respeito dessas mudanças mais recentes no mundo do trabalho conhecidas como "uberização do trabalho":

- I.** Trata-se de um processo de informalização do trabalho, que reconfigura o próprio trabalho informal, podendo ser compreendido como uma nova etapa da flexibilização do trabalho.
- II.** É uma nova forma de organização dos processos de trabalho, na qual a sindicalização torna-se o meio principal de fortalecimento das lutas coletivas.
- III.** Refere-se aos processos de desregulamentação típicos do neoliberalismo e ao papel ativo do Estado na destituição de direitos, mediações e fiscalização das relações trabalhistas.
- IV.** Diz respeito aos modelos contemporâneos de gestão do trabalho que transferem custos e riscos aos trabalhadores, resultando em novos modos de subjetivação.
- V.** Mostra-se como um novo meio de monopolização das atividades econômicas e de centralização do controle sobre o trabalho.

Está correto o que se afirma APENAS em:

- a)** I, III, IV e V.
- b)** II, IV e V.
- c)** I, II e III.
- d)** I, II, III e IV.
- e)** I, III e IV.

Gabarito: Letra A.



Comentário: O conceito de "uberização do trabalho" refere-se a um novo modelo de trabalho, muitas vezes associado às práticas observadas em empresas como a Uber. Na teoria, esse modelo é apresentado como mais flexível, permitindo que os profissionais prestem serviços conforme a demanda, estabeleçam seus próprios horários e tenham a liberdade de trabalhar até 12 horas por

dia. No entanto, é importante notar que essa flexibilidade aparente vem acompanhada da ausência de regalias e direitos trabalhistas tradicionais, como benefícios e estabilidade no emprego.

O TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA

1) Introdução

Continuaremos os estudos para o Concurso Nacional Unificado, concentrando-nos no conhecimento específico do eixo temático 3: Sociologia e Psicologia Aplicadas ao Trabalho.

1 – O trabalho como categoria estruturante na sociedade capitalista: O trabalho no pensamento clássico. A teoria do valor-trabalho. Divisão social do trabalho. Divisão sociosexual e racial do trabalho.

2) Trabalho no pensamento clássico

O trabalho desempenha um papel fundamental na **estrutura** da sociedade **capitalista**, sendo considerado uma categoria estruturante que **influencia** diversos aspectos da vida social, econômica e política. Vamos abordar alguns pontos importantes relacionados ao trabalho no pensamento clássico:

Em "A Riqueza das Nações," publicada em 1776, Adam Smith enfatizou a ideia de que o trabalho é a principal fonte de riqueza de uma nação. Ele introduziu a noção de **divisão** do **trabalho** como um meio de aumentar a eficiência produtiva. Smith observou que, ao dividir as tarefas em etapas especializadas, os trabalhadores poderiam se tornar mais proficientes em suas funções, resultando em maior produção e prosperidade econômica. Smith também argumentou que a busca individual pelo interesse próprio, quando permitida pelo mercado, contribuiria para o bem-estar geral da sociedade por meio do que ele chamou de "mão invisível". A livre competição e o mercado, segundo Smith, seriam autorreguladores, levando a uma alocação eficiente de recursos.

Por outro lado, David Ricardo, em sua obra "Princípios de Economia Política e Tributação" (1817), contribuiu significativamente para a teoria do valor-trabalho. Ele propôs que o valor de uma mercadoria não era determinado pelos custos de produção totais, mas sim pela quantidade de trabalho necessária para produzi-la. Esse conceito foi fundamental para a compreensão do **valor** na **economia clássica**.

A teoria do valor-trabalho de Ricardo influenciou a análise das trocas internacionais e das vantagens comparativas. Ele argumentou que as nações deveriam se especializar na **produção** daquilo em que eram mais eficientes, com base nos diferentes custos de trabalho, promovendo o comércio internacional.

Por sua vez, Karl Marx, em suas obras como "O Capital," desenvolveu uma crítica profunda ao sistema capitalista, com foco especial no papel do trabalho. Ele expandiu a teoria do valor-trabalho, argumentando que o valor de uma mercadoria é determinado pelo tempo socialmente necessário

para sua produção, incorporando não apenas o trabalho direto, mas também o trabalho social indireto contido nos meios de produção.

Marx explorou as **contradições** inerentes ao sistema capitalista, incluindo a exploração da classe trabalhadora pela classe capitalista. Ele destacou a alienação do trabalhador, afirmando que, no sistema capitalista, os trabalhadores perdiam o controle sobre o processo de produção e se distanciavam do produto de seu próprio trabalho.

Além disso, Marx previu a tendência à **centralização** do **capital** e à formação de monopólios, identificando dinâmicas de classe que moldam a sociedade capitalista. Vamos ilustrar essas ideias a fim de que você sintetize essas informações:

Teoria do Valor-Trabalho:	Alienação do Trabalhador:	Exploração Capitalista:
Assim como David Ricardo, Marx adota e desenvolve a teoria do valor-trabalho. Ele argumenta que o valor de uma mercadoria é determinado pelo tempo de trabalho socialmente necessário para produzi-la. No entanto, Marx expande essa teoria, incorporando a ideia de mais-valia, que se refere ao valor excedente produzido pelos trabalhadores além do necessário para a reprodução de sua força de trabalho.	Enquanto Adam Smith e David Ricardo reconheciam a divisão do trabalho como um meio de aumentar a eficiência, Marx critica a alienação do trabalhador no processo produtivo capitalista. Ele argumenta que, sob o capitalismo, os trabalhadores perdem o controle sobre o produto de seu trabalho e se tornam alienados do processo de produção. Isso significa que os trabalhadores não têm controle sobre o que produzem, como produzem e para quem produzem.	Marx diverge da visão otimista de Adam Smith sobre a "mão invisível" e a busca do interesse próprio. Ele destaca a exploração inerente à relação capital-trabalho, onde os capitalistas buscam extrair o máximo de mais-valia possível dos trabalhadores, gerando lucro à custa da classe trabalhadora.
Tendência à Concentração de Capital:		Crítica à Ideia de Livre Mercado:
Marx antecipa a tendência à concentração de capital e à formação de monopólios. Ele argumenta que a competição entre capitalistas leva à centralização do capital nas mãos de poucos, resultando em desigualdades econômicas e sociais.		Enquanto Adam Smith defendia a ideia de um livre mercado autorregulado, Marx critica essa noção. Ele argumenta que o capitalismo, em vez de promover a igualdade e o bem-estar geral, gera desigualdades estruturais e crises cíclicas.

Além disso, Marx argumenta que, no contexto do capitalismo, os trabalhadores enfrentam uma profunda **alienação** em várias dimensões. A alienação ocorre porque os trabalhadores perdem o controle sobre o processo de produção e sobre os produtos do seu próprio trabalho. Essa alienação se manifesta em quatro aspectos principais:

Alienação do Produto: Os trabalhadores não têm controle sobre o que produzem, pois os produtos são propriedade dos capitalistas.

Alienação do Processo de Trabalho: Os trabalhadores não têm autonomia no processo produtivo, seguindo as instruções e condições impostas pelos empregadores.

Alienação da Humanidade do Trabalhador: A atividade laboral torna-se uma mera mercadoria, separando os trabalhadores de sua própria humanidade e criatividade.

Alienação das Relações Sociais: As relações sociais no trabalho são caracterizadas por competição e exploração, em vez de cooperação e solidariedade.

Marx, também identificou diversas **contradições** fundamentais no sistema **capitalista** que, em última instância, contribuem para a instabilidade do sistema. Algumas das contradições mais destacadas incluem:

Contradição Capital x Trabalho: A relação entre capitalistas e trabalhadores é marcada pela luta de classes e pela exploração, criando tensões e conflitos inerentes.

Contradição entre Forças Produtivas e Relações de Produção: O desenvolvimento das forças produtivas (tecnologia, conhecimento, etc.) entra em contradição com as relações de produção existentes, muitas vezes resultando em crises econômicas.

Contradição entre Produção e Consumo: O capitalismo, orientado para o lucro, muitas vezes resulta em sobreprodução e subconsumo, gerando instabilidades econômicas.

Marx acreditava que essas contradições inerentes levariam, eventualmente, a crises econômicas, questionamentos sociais e, potencialmente, à transformação revolucionária da sociedade.



Momento da Questão

CESPE/CEBRASPE (2012) – Com fundamento nas perspectivas sociológicas sobre o capitalismo, julgue os itens a seguir.

Em O Capital, Karl Marx apresenta a relação capital e trabalho, promovendo um diálogo com o pensamento econômico clássico de Adam Smith e David Ricardo.

a) Certo.

b) Errado.

Gabarito: Certo.



Comentário: Em "O Capital," Karl Marx realiza uma análise crítica e aprofundada do sistema capitalista, dialogando explicitamente com o pensamento econômico clássico, especialmente com as ideias de Adam Smith e David Ricardo. Marx constrói sobre as contribuições desses pensadores, mas também desenvolve críticas e conceitos próprios, como a teoria da mais-valia, a alienação do trabalhador e a análise das contradições inerentes ao modo de produção capitalista.

3) A teoria do valor-trabalho

De acordo com a teoria do valor-trabalho, o valor de uma mercadoria não é atribuído pela oferta e demanda no mercado ou pela utilidade percebida pelos consumidores, mas sim pelo tempo de trabalho socialmente necessário para sua produção. Karl Marx desenvolveu a **teoria do valor-trabalho** ao introduzir o conceito de mais-valia. Isso ocorre quando o trabalhador produz valor além do necessário para sua própria subsistência. A mais-valia é a base da **exploração capitalista**, onde os capitalistas lucram com o trabalho excedente dos trabalhadores.

O conceito de **mais-valia**, introduzido por Karl Marx, desempenha um papel fundamental na compreensão do processo de transformação do dinheiro em capital. Marx apresenta uma fórmula mais complexa do que a simples transação de $D - M - D'$, destacando a composição orgânica do capital para expressar a valorização do capital.

Essa fórmula é representada por $C' = c + v + m$, onde " C " é o capital, " c " é o capital constante (meios de produção), " v " é o capital variável (salário) e " m " é a mais-valia.



Tome nota!

A mais-valia, conforme Marx, refere-se ao **trabalho não pago**.



Ex.: Em uma ilustração prática, consideremos o exemplo de um trabalhador que recebe R\$ 600 por mês e produz 30 peças de um produto específico. O valor da mercadoria é determinado pelo tempo médio de trabalho socialmente necessário para sua produção, não pelo valor do trabalhador individual.

Ao vender cada peça por R\$ 100, o capitalista divide os custos de produção, sendo R\$ 50 destinados a matéria-prima, insumos e desgaste de equipamento, e os outros R\$ 50 para o custo da força de trabalho. Importante ressaltar que o custo da força de trabalho é calculado considerando o tempo socialmente necessário para a produção de uma mercadoria, não o tempo particularmente necessário pelo trabalhador.

Dessa forma, a mais-valia representa o valor adicionado pelo trabalhador que não é compensado através do salário, contribuindo essencialmente para a **valorização** do **capital**. O conceito é central na análise crítica de Marx sobre as relações de produção capitalistas, destacando a **exploração** inerente ao sistema.



Momento da Questão

UECE - SEV (2019) – Sobre a mais-valia, conceito elaborado por Karl Marx, é correto afirmar que:

- a)** é o lucro obtido pelo proprietário dos meios de produção, resultado do balanço entre as receitas e os custos da produção.
- b)** é o processo de exploração da mão de obra do trabalhador assalariado, traduzido na apropriação do trabalho excedente pelo proprietário dos meios de produção – o capitalista.
- c)** depende da capacidade de um trabalhador administrar, que administra as rendas obtidas através da exploração do seu trabalho.
- d)** o conceito de mais-valia não foi empregado por Karl Marx, mas pelos teóricos marxistas que, equivocadamente, atribuem a Marx o termo.
- e)** Karl Marx buscava compreender, com esse conceito, a realidade das sociedades pré-capitalistas. Certo

Gabarito: Letra B.



Comentário: A mais-valia, conforme elaborada por Karl Marx, refere-se ao valor adicional produzido pelo trabalhador além do necessário para reproduzir sua força de trabalho. Esse excedente é apropriado pelo capitalista como lucro, caracterizando a exploração capitalista.

4) Divisão social do trabalho

Na sociedade capitalista, a divisão social do trabalho é um fenômeno complexo que se manifesta de diversas maneiras, influenciando as relações **sociais**, **econômicas** e **políticas**. Vejamos alguns aspectos importantes da divisão social do trabalho na ótica da sociedade capitalista:

Divisão Social do Trabalho na Sociedade Capitalista

Especialização e Divisão Técnica do Trabalho:

A sociedade capitalista incentiva a especialização e a divisão técnica do trabalho, seguindo a visão inicial de Adam Smith. Isso implica que os trabalhadores se especializam em tarefas específicas dentro de um processo produtivo, aumentando a eficiência e a produtividade.

Desigualdades Sociais e Econômicas:

A divisão social do trabalho contribui para a formação de desigualdades sociais e econômicas. Trabalhadores em diferentes setores e ocupações podem ter acesso a diferentes oportunidades, salários e condições de trabalho, resultando em estratificação social.

Divisão Entre Trabalho Manual e Intelectual:

Na sociedade capitalista, há uma distinção entre trabalho manual e intelectual. Funções mais braçais tendem a ser menos valorizadas em termos salariais e de status social em comparação com ocupações mais intelectuais, refletindo a hierarquia na divisão social do trabalho.

Globalização e Divisão Internacional do Trabalho:

A globalização intensificou a divisão internacional do trabalho, com diferentes países especializando-se em setores específicos da produção. Isso pode levar à exploração de mão de obra em países em desenvolvimento e à concentração de indústrias mais avançadas em nações industrializadas.

Flexibilização do Trabalho e Precarização:

A sociedade capitalista contemporânea também é caracterizada pela flexibilização do trabalho, onde os empregadores buscam adaptar a força de trabalho às demandas do mercado de forma mais ágil. Isso pode resultar em empregos precários, com menos estabilidade e benefícios.

Durkheim não era um defensor explícito do capitalismo, mas suas análises centravam-se na compreensão das dinâmicas sociais e na busca por coesão e ordem, considerando o papel da **divisão do trabalho** como parte integrante do **desenvolvimento social**.

A **divisão do trabalho** leva imediatamente a encarar não apenas os indivíduos e as classes, mas também, sob muitos aspectos, os diferentes povos, como participantes, ao mesmo tempo e de acordo com o um modo próprio e em um grau especial, exatamente determinados, de uma obra imensa e comum, cujo inevitável desenvolvimento gradual também liga, aliás, os atuais cooperadores à série de seus predecessores e mesmo à série de seus diversos sucessores. Portanto, é a repartição contínua dos diferentes trabalhos humanos que constitui principalmente a solidariedade social e que se torna a causa elementar da extensão e da complicação crescente do organismo social. (COMTE apud DURKHEIM, 1999, p. 29)

A hipótese levantada por Auguste Comte e desenvolvida por Émile Durkheim apresenta três aspectos distintos e interligados sobre a **divisão do trabalho**.

→ Em primeiro lugar, destaca-se que a divisão do trabalho **não** é uma criação exclusiva de uma sociedade ou classe social específica, mas está presente em diferentes graus em povos diversos.

→ Em segundo lugar, observa-se que a divisão do trabalho desempenha um papel crucial na constituição da **solidariedade** social, sendo o termo "solidariedade" entendido como um compromisso pelo qual as pessoas se obrigam umas às outras e reciprocamente.

→ Por fim, a divisão do trabalho é apontada como a principal **causa** da **evolução** social, levando de organismos sociais simples para formas mais complexas de organização social.

Durkheim argumenta que à medida que as **sociedades** evoluem, os vínculos que mantêm os indivíduos solidários sofrem **transformações**. Em sociedades primitivas, os vínculos sociais eram determinados pela semelhança entre os indivíduos, onde cada pessoa era, em grande parte, um reflexo do coletivo. Nas sociedades modernas, por outro lado, as consciências individuais adquirem uma maior autonomia, e os indivíduos retêm uma parcela menor da consciência coletiva. No entanto, mesmo com essa maior autonomia, o aumento da densidade populacional nas sociedades modernas leva a um aumento correspondente na densidade moral individual. Em outras palavras, à medida que a vida social se expande, as consciências individuais se tornam mais complexas e volumosas.

A conclusão de Durkheim é que o aumento da densidade moral individual é essencial para manter a coesão social em sociedades mais complexas. Para que os indivíduos permaneçam unidos ao grupo em meio à diversidade crescente, é necessário **fortalecer** e **aumentar** os vínculos que os ligam uns aos outros. Essa perspectiva destaca a importância da divisão do trabalho não apenas na eficiência econômica, mas também na construção e manutenção da **coesão social** em diferentes estágios de evolução social.

Portanto, a divisão do trabalho **desencadeia** o **ressurgimento** da consciência do indivíduo em relação ao seu estado de dependência em relação à sociedade. Nesse contexto, a divisão do trabalho se estabelece como a **base** fundamental da ordem moral em sociedades evoluídas. Por essa razão, nas modernas sociedades **capitalistas**, observa-se uma tendência à especialização cada vez mais acentuada em diversas atividades. No entanto, essa especialização não busca atingir o máximo possível, mas sim estender-se até o ponto necessário para garantir a **manutenção** da **coesão social**. O equilíbrio entre a especialização e a coesão social é, assim, crucial para a construção de uma ordem moral sólida nessas sociedades avançadas.

5) Divisão sociosexual e racial do trabalho

A divisão sociosexual e racial do trabalho, quando analisada pela ótica capitalista, refere-se às formas específicas de **hierarquia** e **segregação** presentes no mercado de trabalho, influenciadas por fatores de gênero e raça. Vejamos alguns pontos:

Divisão Sociossexual do Trabalho:

- Na perspectiva capitalista, a divisão sociossexual do trabalho destaca as disparidades entre homens e mulheres em termos de acesso a diferentes setores, posições e salários no mercado de trabalho. Isso pode ser resultado de estereótipos de gênero, discriminação e práticas que historicamente marginalizaram as mulheres em determinadas profissões.
- A disparidade salarial de gênero, onde as mulheres muitas vezes recebem salários menores do que os homens desempenhando funções semelhantes, também é uma manifestação da divisão sociossexual do trabalho.

Divisão Racial do Trabalho:

- A divisão racial do trabalho no contexto capitalista destaca as desigualdades relacionadas à raça e etnia no mercado de trabalho. Historicamente, grupos raciais minoritários podem enfrentar obstáculos no acesso a oportunidades de emprego, promoções e salários equitativos.
- A persistência da disparidade salarial entre grupos raciais, com trabalhadores pertencentes a minorias muitas vezes recebendo salários inferiores em comparação com seus colegas brancos desempenhando funções semelhantes, é uma expressão da divisão racial do trabalho.

Em muitos casos, há uma **segregação ocupacional**, onde certas indústrias ou ocupações são predominantemente associadas a um **determinado gênero**.

🔍 Ex.: Setores como enfermagem e educação frequentemente são associados a mulheres, enquanto áreas como engenharia e tecnologia são frequentemente dominadas por homens.

Por outro lado, a **segregação ocupacional** pode ocorrer, onde certas profissões ou setores têm uma representação desproporcional de trabalhadores de determinada **raça** ou **etnia**. Além disso, o fenômeno da discriminação racial no ambiente de trabalho pode impactar negativamente as oportunidades de carreira para indivíduos de grupos raciais minoritários.

A análise pela ótica **capitalista** destaca como essas divisões são muitas vezes exploradas para **maximizar os lucros**. A discriminação de gênero e racial pode criar condições em que certos grupos são sub-remunerados ou sub-representados, beneficiando economicamente as elites empresariais.



Importante!

Vamos diferenciar os principais conceitos acerca desse tema:

→ **Viés racial implícito**: Refere-se a atitudes ou preconceitos inconscientes que afetam o tratamento de diferentes grupos raciais. Não aborda diretamente a distribuição desigual em ocupações.

→ **Diversidade racial**: Refere-se à presença de diferentes grupos raciais em uma determinada área ou organização, mas não necessariamente aborda a desigualdade de distribuição em ocupações.

→ **Mobilidade social:** Refere-se à capacidade dos indivíduos de moverem-se verticalmente na hierarquia social. Embora a segregação ocupacional possa influenciar a mobilidade social, o conceito aborda fenômenos diferentes.

→ **Discriminação social:** Refere-se à discriminação com base em características sociais, mas não especificamente à distribuição desigual em ocupações.

→ **Segregação ocupacional:** Refere-se diretamente à política de distribuição desigual de grupos raciais em diferentes ocupações.



Momento da Questão

FGV (2023) – A respeito do léxico sociológico utilizado para analisar a questão racial, leia a definição a seguir.

Política de distribuição desigual de grupos raciais em diferentes ocupações, muitas vezes associada a disparidades salariais e limitações de oportunidades.

- a) viés racial implícito.
- b) diversidade racial.
- c) mobilidade social.
- d) discriminação social.
- e) segregação ocupacional.

Gabarito: Letra E.



Comentário: A definição apresentada descreve a segregação ocupacional, que é uma prática na qual diferentes grupos raciais são distribuídos de maneira desigual em ocupações específicas. Isso geralmente resulta em disparidades salariais e limitações de oportunidades para alguns grupos em comparação com outros.

ECONOMIA DO TRABALHO

1) Introdução

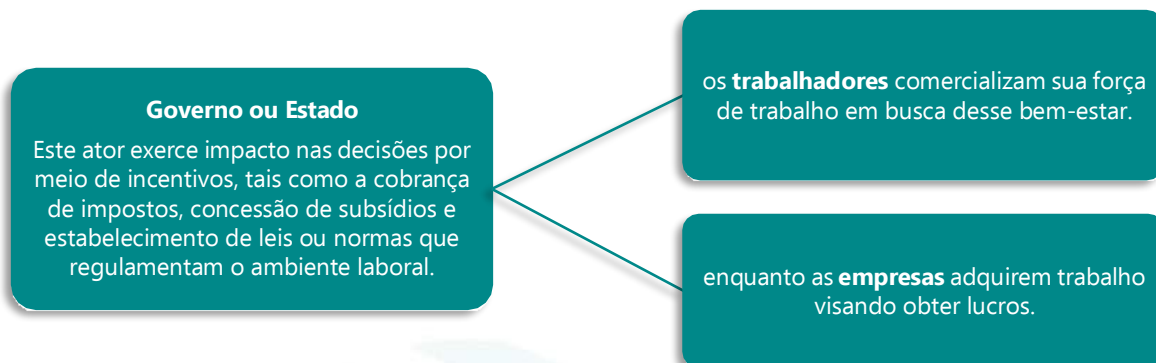
Continuaremos os estudos para o Concurso Nacional Unificado, concentrando-nos no conhecimento específico do eixo temático 3: Sociologia e Psicologia Aplicadas ao Trabalho.

1 – Conceitos básicos e definições sobre Economia do Trabalho e mercado de trabalho: População ocupada. Trabalho profissional e trabalho doméstico. Orientação, formação e qualificação profissional. Atores no mercado de trabalho. Mercado de trabalho formal e informal. Agentes econômicos. Trabalho e empresa.

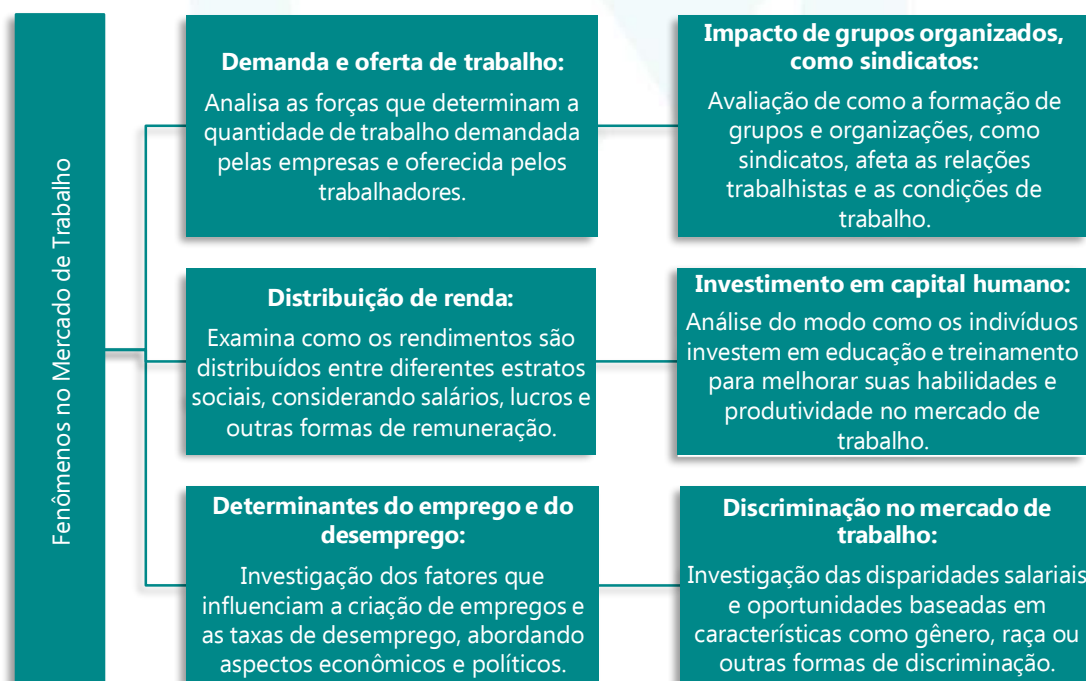
2) Economia do Trabalho e mercado de trabalho

A Economia do Trabalho constitui uma **vertente** da Economia voltada para a **análise** do **funcionamento** do mercado de trabalho. Nesse contexto, são identificados dois agentes principais: os trabalhadores e as empresas.

Ambos buscam alcançar o **nível máximo** de **retorno** no mercado, sendo o bem-estar o objetivo dos trabalhadores e os lucros o alvo das empresas. Adicionalmente, destaca-se a presença de um terceiro agente de significativa influência no mercado de trabalho, vejamos:



A Economia do Trabalho se dedica ao estudo do comportamento dos agentes envolvidos - **trabalhadores**, **empresas** e **governo** - visando compreender diversos fenômenos no mercado de trabalho, tais como:



O entendimento do mercado de trabalho requer a familiaridade com conceitos fundamentais que capturam dinâmicas essenciais, vejamos:

→ O **Desemprego Estrutural** designa uma forma **específica** de **desemprego** resultante de transformações fundamentais na economia. Essas mudanças estruturais podem ser impulsionadas por **avanços tecnológicos** que tornam certas habilidades obsoletas. Portanto, o Desemprego Estrutural não está vinculado a flutuações econômicas cíclicas, mas sim a mudanças de longo prazo nas demandas do mercado.

→ O **Capital Humano**, por sua vez, representa o **conjunto** de **habilidades, conhecimentos e experiências** que um indivíduo acumula ao longo da vida, principalmente por meio de educação e treinamento. Esse capital não apenas aumenta a capacidade produtiva de um trabalhador, mas também é crucial para a adaptação às exigências em constante evolução do mercado de trabalho.

→ A **População Economicamente Ativa (PEA)** abrange **indivíduos** em **idade ativa** que estão ou poderiam estar envolvidos em atividades econômicas, como trabalho ou busca por emprego. Essa definição abrangente é essencial para compreender o tamanho e a dinâmica do mercado de trabalho em uma sociedade.

Ao investigar o mercado de trabalho, a Economia do Trabalho emprega teorias e modelos econômicos, que são **construções analíticas** destinadas a simplificar a complexidade da realidade. Essas ferramentas teóricas visam explicar fenômenos observados e compreender relações fundamentais no mercado de trabalho.

Os **modelos econômicos** são projetados para encontrar um **equilíbrio** delicado entre simplicidade e complexidade. Uma simplificação excessiva pode negligenciar fatores importantes, enquanto excesso de complexidade pode tornar o modelo impraticável. Portanto, um bom modelo econômico é aquele que é suficientemente simples para ser compreendido, mas incorpora variáveis essenciais para evitar distorções na interpretação dos fenômenos estudados.

2.1) População e força de trabalho

A força de trabalho é um conceito fundamental na análise do mercado de trabalho. Sua definição é dada pelo **somatório** da quantidade de **pessoas empregadas** (E) com a quantidade de **pessoas desempregadas** (D).

Portanto, a fórmula que representa a **força de trabalho** é expressa como $FT = E + D$.

Vale ressaltar que, para compreender completamente este conceito, é necessário aguardar a explanação dos termos "**empregado**" e "**desempregado**". Vejamos:

Empregado:

- O termo "empregado" refere-se a um indivíduo que está atualmente envolvido em uma relação de trabalho remunerado. Essa relação implica que o indivíduo dedicou sua força de trabalho a uma atividade específica em troca de uma compensação financeira, seja salário, salário-hora, ou outra forma de remuneração.



Desempregado:

- O termo "desempregado" é aplicado a indivíduos que estão atualmente sem emprego remunerado e ativamente buscando oportunidades de trabalho. É importante destacar que, para ser classificado como desempregado, um indivíduo precisa estar disponível para trabalhar e ter feito esforços recentes para procurar emprego.

É importante observar que, independentemente do número de horas trabalhadas por dia ou da quantidade de empregos que uma pessoa possua, ela é contabilizada como uma unidade na força de trabalho. Assim, apesar do termo "força de trabalho", essa medida não é uma representação exata da potência do trabalho.

Por outro lado, a **taxa de participação** da força de trabalho é uma medida significativa que estabelece a razão entre a força de trabalho e a população total de um país, região, unidade da federação ou outro recorte qualquer.

A fórmula para calcular a taxa de participação da força de trabalho é expressa como $TPFT = FT/P$, onde: **FT** é a força de trabalho e **P** é a população total.

→ **Taxa de Emprego:** Outra medida relevante é a taxa de emprego, que representa o percentual da população que está empregada. Essa taxa é calculada pela fórmula $TE = E/P$ onde E é o número de pessoas empregadas e P é a população total.

→ **Taxa de Desemprego:** Diferentemente da taxa de emprego, a taxa de desemprego é medida pelo percentual da força de trabalho que está desempregada. A fórmula para calcular a taxa de desemprego é expressa como $TD = D/FT$, onde D é o número de pessoas desempregadas e FT é a força de trabalho.

É amplamente reconhecido que o desemprego é um dos problemas econômicos mais significativos para qualquer país. Além de representar uma **lacuna potencial** na produção nacional, a presença de uma parcela substancial de trabalhadores desempregados indica que a economia está operando abaixo de sua capacidade máxima. Esta situação não apenas impacta negativamente a renda do país, mas também reflete a subutilização de recursos humanos.

Por sua vez temos a **taxa de desemprego natural** que pode ser modelada em função das taxas de obtenção e perda de emprego, proporcionando uma abordagem analítica para compreender os padrões de desemprego em uma economia. Para iniciar esse processo, é essencial estabelecer algumas variáveis fundamentais:

→ **E (Número de Trabalhadores Empregados):** Representa a quantidade de indivíduos que estão atualmente empregados em uma dada economia.

→ **D (Número de Trabalhadores Desempregados):** Indica a quantidade de pessoas que estão desempregadas, ou seja, que estão dispostas a trabalhar, mas não conseguiram encontrar emprego.

→ **L (Número Total de Trabalhadores, que compreende E + D)**: Representa a força de trabalho total, incluindo tanto os empregados quanto os desempregados.

A **Taxa de Desemprego** (TdD) é então definida como a **razão** entre o número de trabalhadores desempregados (d) e o total de trabalhadores (l). A fórmula é expressa como:

$$TdD = \frac{d}{l}$$

Essa fórmula permite calcular a **proporção** de **trabalhadores desempregados** em relação à **força de trabalho total**. Ela é fundamental para a compreensão da dinâmica do desemprego em uma economia e fornece uma base analítica para avaliar a eficácia de políticas de emprego e outros fatores que influenciam o mercado de trabalho.

A modelagem da taxa de desemprego natural com base nas taxas de obtenção e perda de emprego contribui para uma análise mais profunda dos determinantes **subjacentes** do **desemprego**, auxiliando na identificação de estratégias para minimizar suas taxas e promover uma economia mais estável e saudável.

2.2) Tipos de Desemprego

Tipos de Desemprego:

- **Desemprego Friccional:**

O desemprego friccional ocorre devido às transições naturais no mercado de trabalho, onde trabalhadores procuram novas oportunidades e empresas buscam os candidatos ideais para suas vagas. Esse tipo de desemprego é temporário e está associado ao período entre a saída de um emprego e a obtenção de um novo. O desemprego friccional é considerado normal em uma economia dinâmica, refletindo a busca por melhores correspondências entre habilidades dos trabalhadores e demandas do mercado.

- **Desemprego Estrutural:**

O desemprego estrutural está relacionado a mudanças de longo prazo na estrutura da economia. Fatores como avanços tecnológicos, mudanças nas preferências dos consumidores e reestruturação industrial podem tornar algumas habilidades obsoletas e gerar desequilíbrios persistentes no mercado de trabalho. Diferentemente do desemprego friccional, o desemprego estrutural é mais profundo e requer adaptações significativas na força de trabalho para mitigar seus efeitos.

- **Desemprego Conjuntural ou Cíclico:**

O desemprego conjuntural, também conhecido como desemprego cíclico, está associado às flutuações econômicas de curto prazo. Durante períodos de recessão, a demanda por bens e serviços diminui, levando as empresas a reduzirem a produção e, conseqüentemente, o número de empregos disponíveis. Esse tipo de desemprego é temporário e está diretamente ligado aos ciclos econômicos. Em momentos de recuperação econômica, a demanda por trabalho aumenta, reduzindo o desemprego conjuntural.



Momento da Questão

CESPE/CEBRASPE (2015) – A respeito de mercado e de condições de emprego e renda no Brasil, julgue o item subsequente.

Qualquer indivíduo em idade ativa que não trabalhe enquadra-se nas estatísticas de desemprego.

- a) Certo
- b) Errado

Gabarito: Errado.



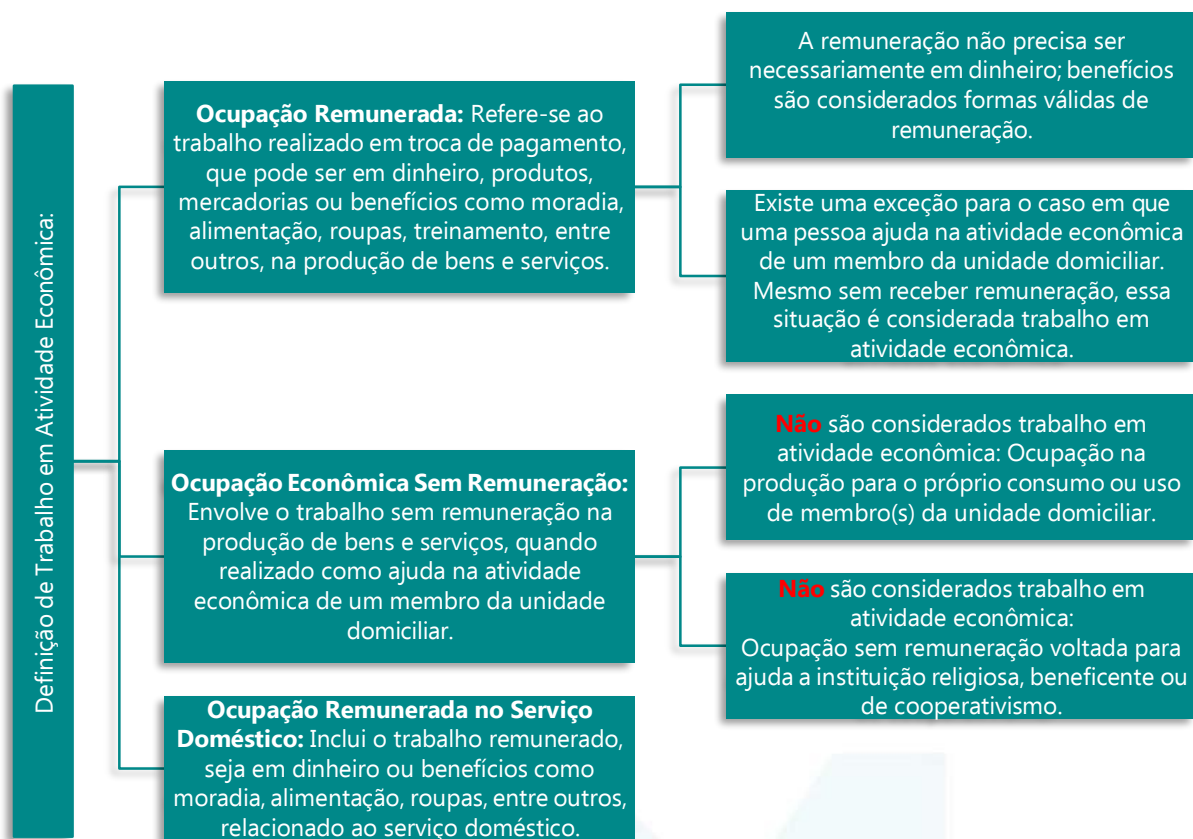
Comentário: A fórmula correta para a taxa de desemprego é dada por:

$$\text{Taxa de desemprego} = \frac{\text{desocupados}}{PEA}$$

É crucial ressaltar que a População Economicamente Ativa (PEA), que compreende ocupados e desocupados, **não inclui automaticamente todos os indivíduos em idade ativa e capacitados para o trabalho**. A simples condição de estar em idade ativa e possuir capacidade para o trabalho não é suficiente para tornar alguém parte da PEA. Indivíduos que estão em idade ativa e têm a capacidade para o trabalho, mas não estão atualmente empregados nem procurando emprego, pertencem à População Não Economicamente Ativa (PNEA). Esses indivíduos não entram nas estatísticas de desemprego, uma vez que não estão ativamente envolvidos no mercado de trabalho.

2.3) Trabalho

Vejamos o conceito de trabalho em atividade econômica, conforme definido nas Notas Metodológicas do IBGE. Vejamos os principais pontos:



Tome nota!

Quando uma pessoa dedica várias horas semanais para auxiliar instituições religiosas ou beneficentes, o IBGE a classifica como ocupada ou empregada, considerando "ocupada" equivalente a "empregada". No entanto, segundo os critérios do IBGE, essa pessoa **não** está desempenhando trabalho em **atividade econômica**. Ou seja, embora esteja ocupada, sua contribuição **não** é **contabilizada** como parte da produção de bens e serviços para fins econômicos conforme definido pela metodologia do Instituto.

3) População e Idade Ativa (PIA) e População em Idade Não Ativa (PINA)

No âmbito da contabilização da **População em Idade Ativa (PIA)**, há uma distinção entre as abordagens adotadas pelo livro "A Moderna Economia do Trabalho" e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Enquanto o livro estabelece a inclusão na PIA a partir dos **16 anos**, o IBGE incorpora jovens a partir dos **14 anos**, uma faixa etária inferior à idade constitucionalmente determinada como mínima para o trabalho no país.

Essa discrepância na idade de inclusão na PIA, segundo o IBGE, é justificada pela consideração da realidade social do país. Historicamente, a contabilização dessa parcela populacional, mesmo aos 10 anos de idade no passado recente, é uma reflexão da dinâmica demográfica e das práticas laborais.

Por outro lado, a **População em Idade Não Ativa (PINA)** compreende predominantemente crianças **menores de 14 anos** e **aposentados** que optam por não mais participar do mercado de trabalho. Entretanto, caso um aposentado decida procurar emprego ou voltar a trabalhar, ele é transferido para a PIA, indicando a flexibilidade dessas categorias demográficas.

Dentro desse contexto, surge o conceito de **bônus demográfico**. Essa condição temporária resulta de transformações demográficas em um país, ocorrendo quando a participação na população total de pessoas com mais de 60 anos e menores de 15 anos diminui em relação à faixa etária entre 15 e 60 anos durante um período específico. O bônus demográfico, portanto, reflete um aumento na PIA, sinalizando uma predominância proporcional de pessoas em idade ativa em relação à população total.



Importante!

As idades associadas ao bônus demográfico **não** são rigidamente definidas, permitindo flexibilidade na interpretação desses conceitos demográficos. Essas nuances são fundamentais para uma compreensão abrangente das características demográficas, laborais e econômicas de uma população, fornecendo insights valiosos para análises sociais e políticas.

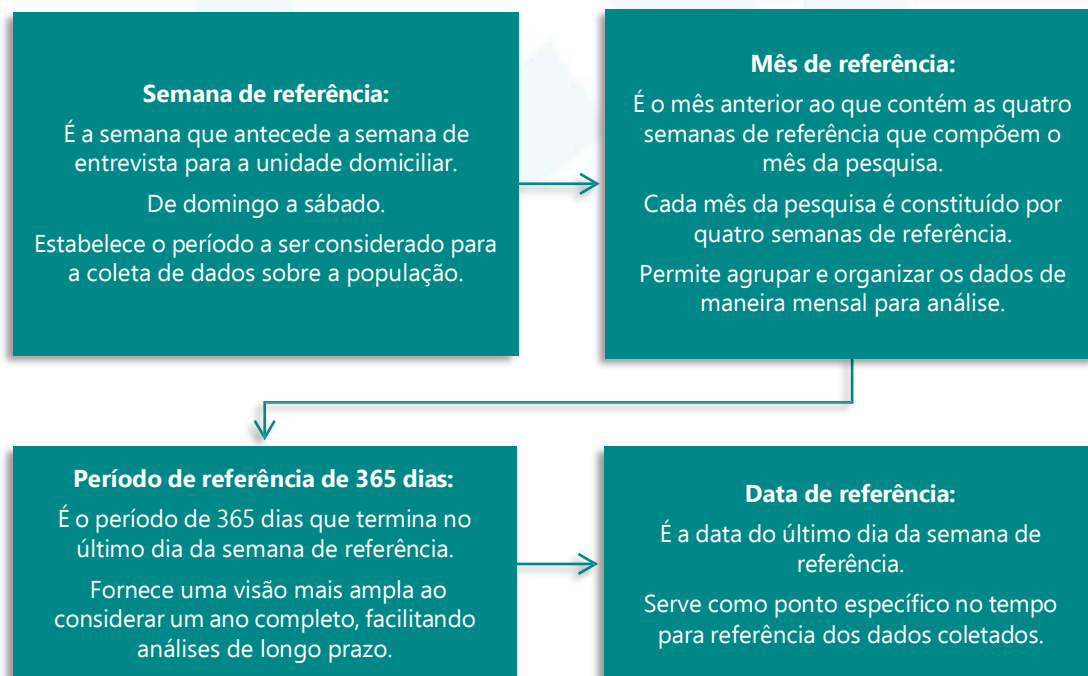
3.1) População Economicamente Ativa (PEA)

A População Economicamente Ativa (PEA), também conhecida como **força de trabalho**, representa o contingente de indivíduos **disponíveis** para participar das atividades econômicas. A composição da PEA ocorre da seguinte maneira:



Tome nota!

Anote os conceitos que são comumente utilizados em pesquisas e levantamentos estatísticos, para garantir consistência e padronização na coleta e análise de dados, especialmente em pesquisas que envolvem a **dinâmica** da **população** economicamente ativa.:



3.2) População ocupada

A população ocupada refere-se às pessoas que **realizaram trabalho**, seja remunerado ou não, durante pelo menos uma hora completa na semana de referência ou que estavam temporariamente afastadas de um trabalho remunerado. Isso inclui situações como férias, greve, suspensão temporária do contrato de trabalho, licença remunerada pelo empregador e más condições do tempo. Dentro da população ocupada, há diferentes categorias, vejamos:

→ **Empregados:** São aqueles que trabalham para um ou mais empregadores, cumprindo uma jornada de trabalho e recebendo remuneração em dinheiro ou outras formas. Esta categoria inclui recrutas em serviço militar obrigatório e clérigos.

→ **Autônomos e Profissionais Liberais:** Referem-se a indivíduos que exploram uma atividade econômica ou exercem uma profissão ou ofício por conta própria, sem empregados.

→ **Empregadores:** São pessoas que exploram uma atividade econômica ou exercem uma profissão com o auxílio de um ou mais empregados.

→ **Não Remunerados:** Incluem pessoas que exercem uma ocupação econômica sem remuneração, seja ajudando membros da unidade domiciliar, instituições religiosas, beneficentes, cooperativas, sendo aprendizes ou estagiários, por pelo menos uma hora na semana de referência.



Tome nota!

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a natureza do mercado, seja formal ou informal, **não** é um **critério** determinante na definição de ocupação. Em outras palavras, para o IBGE, a classificação da ocupação de uma pessoa não é condicionada pelo cumprimento de regras específicas do mercado formal ou informal. O foco está na atividade laboral em si, independentemente do contexto formal ou informal em que ocorre.

3.3) Trabalho Informal

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) classifica como trabalho informal as seguintes situações:

Empregados no setor privado sem carteira assinada: Pessoas que estão empregadas no setor privado, mas não têm um contrato formal registrado em carteira.

Empregados domésticos sem carteira: Trabalhadores que desempenham funções domésticas, como empregadas domésticas, sem terem um contrato formal registrado.

Empregadores sem registro de CNPJ: Pessoas que dirigem negócios ou empresas sem possuir registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ).

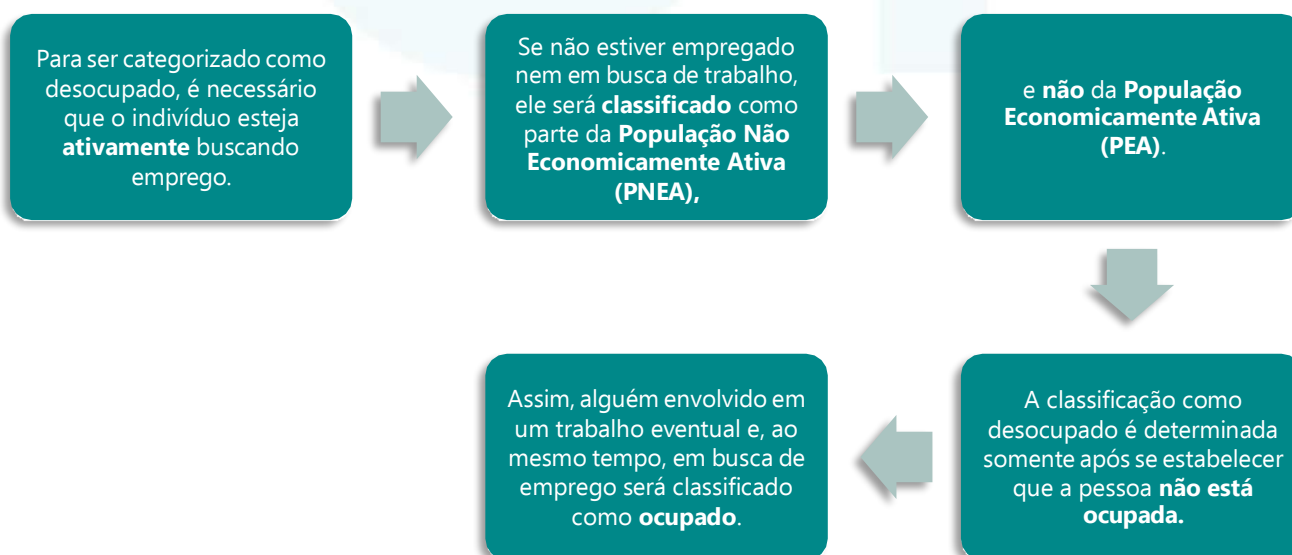
Trabalhadores por conta própria sem CNPJ: Indivíduos que exercem atividades de forma autônoma ou como profissionais liberais sem possuir registro no CNPJ.

Trabalhadores familiares auxiliares: Membros da família que contribuem para atividades econômicas familiares, mas não são remunerados ou têm uma remuneração informal.

Essas categorias representam formas de emprego caracterizadas pela **ausência** de formalização legal, contratos registrados e proteções sociais associadas, destacando a natureza informal dessas relações laborais.

3.4) População desocupada

Na semana de referência, são consideradas **desocupadas** aquelas pessoas sem trabalho, mas que estavam **disponíveis** para assumir uma ocupação e tomaram medidas efetivas para conseguir trabalho no período de 30 dias. Este conceito, encontrado na Nota Metodológica do IBGE, levanta uma conclusão importante:



Importante!

O simples fato de um indivíduo estar em idade ativa e capacitado para o trabalho **não** o torna automaticamente parte da PEA. Ele pode estar apto para o trabalho, mas se não estiver trabalhando nem procurando emprego, será categorizado como pertencente à PNEA.

3.5) População desocupada

A População Desocupada compreende aquelas **pessoas sem trabalho** na semana de referência, mas que estavam **disponíveis** para assumir um emprego e tomaram medidas efetivas para obtê-lo no período de referência de 30 dias. Este conceito, apesar de parecer confuso, conforme detalhado na Nota Metodológica do IBGE, estabelece que para ser considerado desocupado, o indivíduo deve estar **ativamente** buscando trabalho. Se não estiver empregado nem em busca de emprego, ele será classificado como parte da População Não Economicamente Ativa (PNEA), não da População Economicamente Ativa (PEA).

A classificação como desocupado é **aplicada** somente após se estabelecer que a pessoa não está ocupada.

Tome nota!

Se alguém estiver envolvido em um **trabalho eventual** e, ao mesmo tempo, buscando emprego, será categorizado como **ocupado**.

3.6) População Não Economicamente Ativa

A **População Não Economicamente Ativa (PNEA)** é composta por pessoas em **idade ativa** (PIA) que não foram classificadas como ocupadas nem desocupadas. Esses indivíduos também são referidos como **inativos**. É crucial distinguir os inativos, pertencentes à PNEA, dos desocupados, integrantes da População Economicamente Ativa (PEA).

→ A PNEA **abrange** aqueles que **não** estão envolvidos em atividades laborais ou na busca por emprego, como estudantes, donas de casa, desalentados, presos, inválidos, e outros que **não** exercem atividades remuneradas por pelo menos uma hora na semana de referência.

Os "**desalentados**" são pessoas que, inicialmente, procuraram emprego, mas desistiram devido à falta de oportunidades adequadas. Tecnicamente, são **marginalmente** ligados à PEA na semana de referência da pesquisa e buscaram trabalho ininterruptamente por pelo menos seis meses até a data

da última providência para conseguir trabalho no período de referência de 365 dias. A desistência ocorreu por não encontrar trabalho, remuneração adequada ou oportunidade compatível com suas qualificações.

Importante!

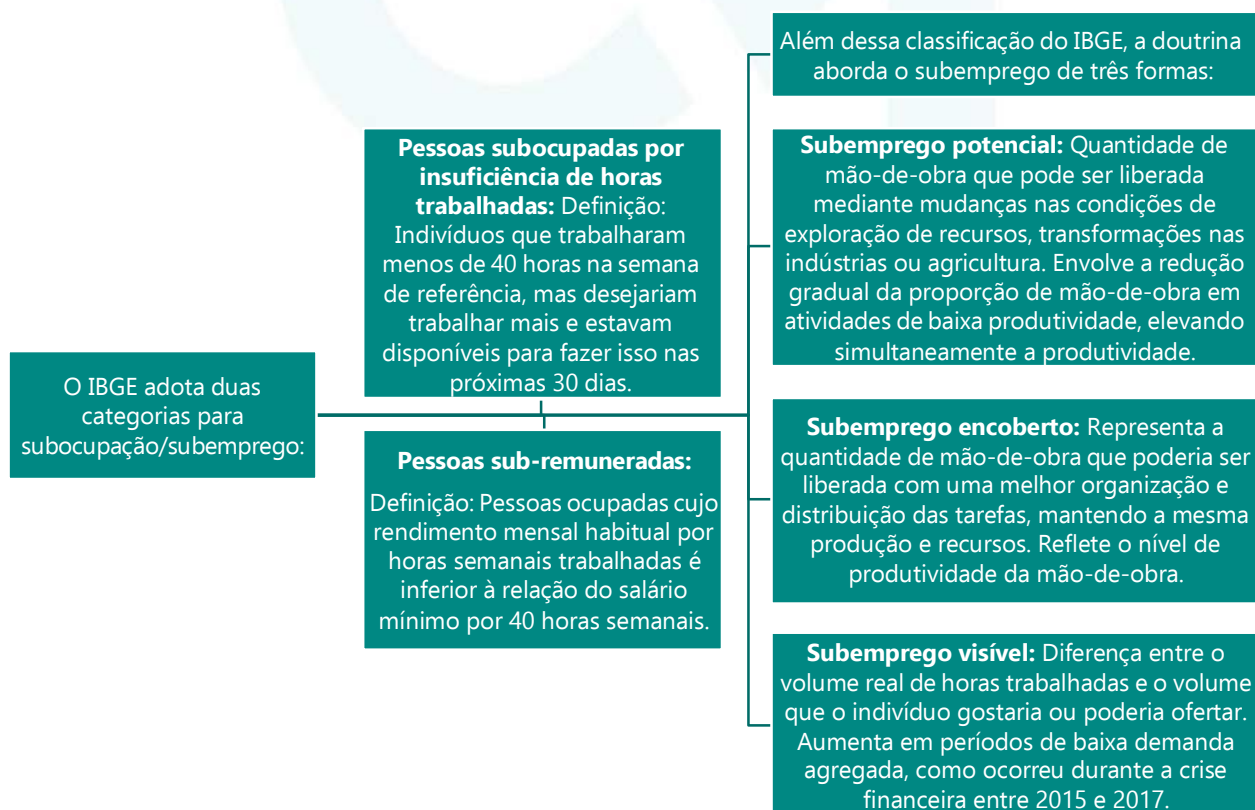
O IBGE **não** considera os **desalentados** como parte da **PEA**, pois não estão mais ativamente procurando emprego. No entanto, o DIEESE classifica os desalentados como parte da PEA, representando uma forma de desemprego chamada "desemprego oculto pelo desalento". Apesar dessa divergência, é fundamental compreender o entendimento do IBGE, que tem implicações nos concursos.

Tome nota!

Os desalentados fazem parte da PNEA, pois não estão mais em busca de emprego.

3.7) Subemprego

O subemprego caracteriza a **subutilização** da **mão-de-obra**, sendo influenciado por diversas causas, como insuficiência de demanda agregada na economia, atraso econômico e social, além de fatores estruturais e conjunturais, como mercados sazonais.



3.8) Taxa de Atividade e Taxa de Inatividade

A Taxa de Atividade, também conhecida como **taxa de participação** na força de trabalho, representa o percentual de pessoas economicamente ativas (PEA) na semana de referência em relação às pessoas em idade ativa (PIA). A expressão algebricamente representada é:

$$\text{Taxa de Atividade} = \frac{PEA}{PIA} \times 100\%$$

Algumas conclusões relevantes sobre discriminação e segmentação no mercado de trabalho podem ser extraídas a partir dessa métrica:

→ **Taxa de Atividade Masculina vs. Feminina:** A taxa de atividade/participação masculina é geralmente **maior** que a feminina. Isso ocorre não apenas porque os homens estão mais presentes no mercado de trabalho, mas também devido ao fato de que os afazeres domésticos não são considerados atividades economicamente ativas.

→ **Taxa de Atividade Adulta vs. Jovem ou Idosa:** A taxa de atividade/participação entre adultos é geralmente **maior** do que a participação entre jovens ou idosos. Os jovens estão frequentemente em fase de treinamento, enquanto a maioria dos idosos está se aposentando, enfrentando discriminação e certas limitações no mercado de trabalho.

→ **Tendência de Convergência entre Taxas Masculina e Feminina:** À medida que a economia e o país crescem e se desenvolvem, há uma forte tendência para que a taxa de atividade/participação feminina atinja valores mais próximos à **taxa masculina**. Esse movimento reflete mudanças socioculturais e econômicas que podem levar a uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho.

A Taxa de Inatividade, é inversa à Taxa de Atividade, representa o percentual de pessoas não economicamente ativas em relação às pessoas em idade ativa. Algebricamente, podemos expressá-la da seguinte forma:

$$\text{Taxa de Inatividade} = \frac{PIA - PEA}{PIA} \times 100\%$$

As considerações feitas anteriormente sobre a taxa de atividade são aplicáveis de forma inversa à taxa de inatividade. Assim:

→ **Taxa de Inatividade Feminina vs. Masculina:** A taxa de inatividade feminina é geralmente **maior** que a masculina. Isso reflete as dinâmicas sociais em que as mulheres, muitas vezes, enfrentam mais barreiras para entrar no mercado de trabalho ou podem escolher se dedicar a atividades não remuneradas, como afazeres domésticos.

→ **Taxa de Inatividade entre Jovens e Idosos vs. Adultos:** A taxa de inatividade entre jovens e idosos é geralmente **maior** do que entre adultos. Jovens podem estar em fase de treinamento, enquanto muitos idosos podem estar aposentados ou enfrentando limitações no mercado de trabalho.

→ **Desenvolvimento Econômico e Taxa de Inatividade Feminina:** O desenvolvimento econômico tende a **diminuir** a taxa de inatividade feminina. Conforme a sociedade evolui, mais oportunidades podem surgir para as mulheres, resultando em uma participação mais ativa no mercado de trabalho.

3.9) Nível de Ocupação x Nível de Desocupação

O **Nível de Ocupação** é calculado como o **percentual** de pessoas ocupadas (empregadas) em relação às pessoas com 14 anos ou mais de idade (PIA). A fórmula para calcular o Nível de Ocupação é dada por:

$$\text{Nível de Ocupação} = \frac{\text{Ocupados}}{\text{PIA}}$$

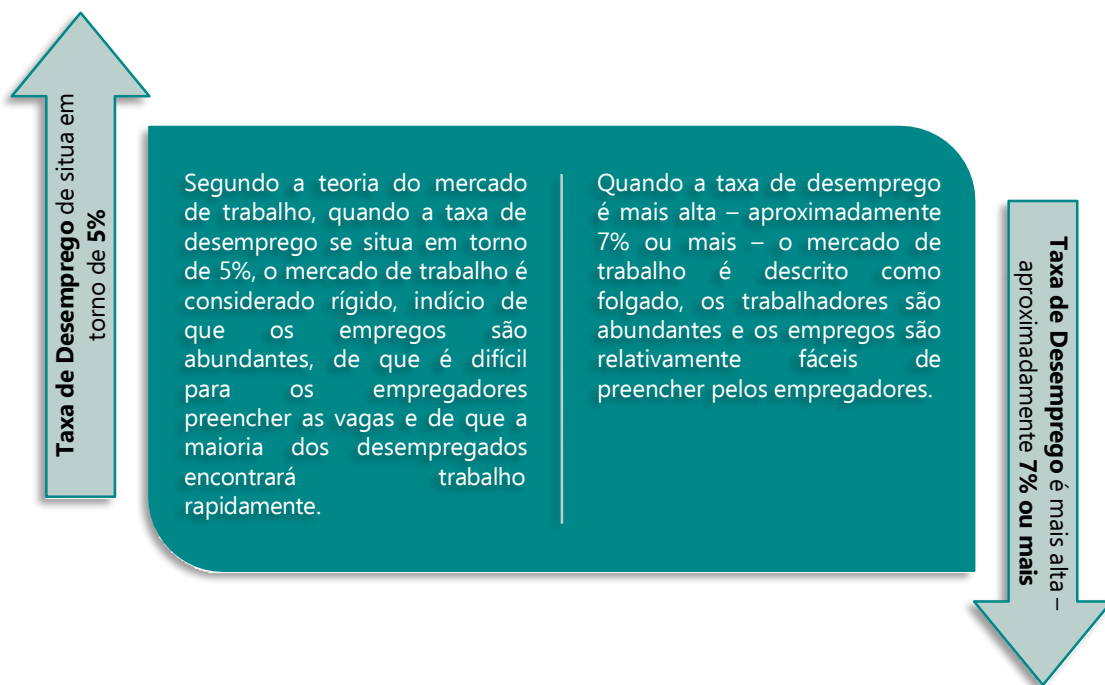
Por outro lado, o **Nível de Desocupação** é o **inverso** do Nível de Ocupação, representando o percentual de pessoas desocupadas em relação às pessoas em idade ativa (PIA). A fórmula para calcular o Nível de Desocupação é dada por:

$$\text{Nível de Desocupação} = \frac{\text{Desocupados}}{\text{PIA}}$$

3.10) Taxa de Desocupação (Taxa de Desemprego) x Taxa de Ocupação (Taxa de Emprego)

A Taxa de Desocupação, também conhecida como **taxa de desemprego** ou taxa de desemprego aberto, é um indicador fundamental e amplamente reconhecido pela população em geral. Representa o percentual de pessoas desocupadas em relação às pessoas economicamente ativas (PEA). Esta taxa contabiliza aqueles indivíduos que têm capacidade para trabalhar, desejam trabalhar, buscam trabalho, mas não encontram uma ocupação.

→ Os tipos de desemprego **influenciam** bastante o valor desta taxa.



O mesmo raciocínio exposto na taxa de atividade, pode ser feito aqui neste item. A taxa de desocupação dos homens é **menor** que a das mulheres, no entanto, com o avanço econômico a tendência é cada vez mais esta diferença **diminuir**. E a taxa de desocupação dos adultos é menor que a de jovens e idosos.

Importante!

Concluindo sobre a **taxa** de **desocupação** ou desemprego, **não** a **confunda** com **nível** de **desocupação**. A taxa de desocupação, o indicador mais importante, reflete o percentual de desocupados em relação à PEA, enquanto nível de desocupação reflete o percentual de desocupados em relação à PIA. Isto quer dizer que o nível de desocupação é sempre menor que a taxa de desocupação, já que a PEA é sempre menor que a PIA.

3.11) Taxa de Rotatividade da mão-de-obra

O mercado de trabalho é dinâmico, com milhares de trabalhadores sendo admitidos e demitidos diariamente. A **rotatividade**, ou **substituição** de trabalhadores, ocorre quando um trabalhador é demitido ou se demite voluntariamente, sendo posteriormente substituído. Se não houver reposição imediata, trata-se de **desemprego convencional**, não de rotatividade.

A mensuração macroeconômica da rotatividade é complexa devido à possível demora na substituição da mão-de-obra, dificultando sua avaliação e podendo levar a erros de medição. Relações amplamente aceitas sobre a rotatividade incluem:

Trabalhadores com **salários baixos** têm maior probabilidade de sair do emprego do que aqueles com salários mais altos, pois buscam oportunidades melhores.

Taxas de saída diminuem à medida que o tamanho da empresa aumenta, devido a mais oportunidades de transferências e promoções, além de investimentos em treinamento que tornam a substituição custosa.

Mulheres geralmente têm taxas de saída mais altas devido a investimentos menores em seu capital humano, resultando em salários mais baixos e maior rotatividade.

A **rotatividade** é mais alta em setores onde os trabalhadores podem encontrar empregos rapidamente.

Taxas de rotatividade **diminuem** com a **idade e o tempo no emprego**, pois as conexões e satisfações mútuas entre trabalhadores e empresas se estabilizam.

A **mobilidade** é alta para trabalhadores jovens, buscando entender e satisfazer suas necessidades. Conforme as relações se solidificam, a rotatividade diminui.

Custos mais baixos para sair de um emprego aumentam as taxas de saída, pois trabalhadores avaliam a facilidade de mudar de emprego.

A taxa de rotatividade é calculada como a relação percentual entre os empregos substituídos e o número inicial de empregados:

$$\text{Taxa de Rotatividade} = \frac{\text{Empregados Substituídos}}{\text{Quantidade Inicial de Empregados}} \times 100\%$$

🔍 Ex.: Considere uma empresa com 100 funcionários. Se 30 foram demitidos e 40 foram contratados, com 30 dos novos admitidos substituindo os demitidos, a taxa de rotatividade seria 30/100, ou seja, 30%.

Agora, suponha que a empresa demitiu 50 funcionários e contratou apenas 25. Dos 50 demitidos, 25 foram substituídos pelos novos contratados. A taxa de rotatividade seria 25/100, resultando em 25%. Os outros 25 demitidos permaneceram desempregados, contribuindo para a estatística do desemprego.

4) Orientação, formação e qualificação profissional

Orientação, formação e qualificação profissional são elementos cruciais para orientar e impulsionar os indivíduos no dinâmico cenário do mercado de trabalho. Cada um desses conceitos desempenha papéis distintos, contribuindo para o desenvolvimento e sucesso dos profissionais. Vamos explorar mais detalhadamente cada um deles:

Orientação Profissional:

A orientação profissional refere-se ao processo de ajudar os indivíduos a entenderem suas habilidades, interesses, valores e metas, a fim de fazerem escolhas de carreira informadas.

Objetivo: Facilitar uma compreensão mais clara das aspirações profissionais, fornecendo informações e suporte para tomar decisões de carreira.

Atividades Incluídas: Testes de aptidão, entrevistas, avaliações psicométricas, aconselhamento de carreira e exploração de opções profissionais.

Formação Profissional:

A formação profissional é o processo pelo qual os indivíduos adquirem conhecimentos específicos e habilidades práticas relacionadas a uma ocupação ou setor.

Objetivo: Preparar os indivíduos para desempenhar funções específicas no mercado de trabalho, fornecendo competências práticas.

Formatos: Cursos técnicos, programas de aprendizado, educação profissionalizante, workshops e treinamentos específicos no local de trabalho.

Qualificação Profissional:

A qualificação profissional refere-se à obtenção de certificações, diplomas ou graus reconhecidos que validam o conhecimento e as habilidades adquiridas.

As qualificações são frequentemente requisitos mínimos para determinados empregos e ajudam a destacar a competência do profissional.

Exemplos: Certificações profissionais, diplomas técnicos, graduações acadêmicas e pós-graduações.

Desenvolvimento Contínuo:

O desenvolvimento contínuo envolve a busca constante por aprimoramento de habilidades, conhecimentos e competências ao longo da carreira. Em um ambiente de trabalho dinâmico, o

Métodos: Participação em cursos de reciclagem, atualização profissional, workshops e aprendizado online.

desenvolvimento contínuo é crucial para manter a relevância e se adaptar às mudanças nas demandas do mercado.

A **qualificação profissional** desempenha um papel crucial no cenário atual, onde a competição no mercado de trabalho é intensa. Setores profissionais mais bem preparados, tanto intelectual quanto pessoalmente, têm maior **capacidade** de obter vantagens financeiras e alcançar sucesso em vários aspectos da vida.

A realidade contemporânea exige dos profissionais não apenas habilidades técnicas, mas também flexibilidade para lidar com diferentes situações, seja no emprego tradicional, no desemprego ou até mesmo no empreendedorismo. Além disso, o **conhecimento** e a adoção das tecnologias mais modernas tornaram-se imprescindíveis nesse ambiente dinâmico.



Tome nota!

A qualificação profissional vai **além** do âmbito do **trabalho** em si. Preparar-se para a vida que envolve o trabalho é essencial.

Vejamos como esses conceitos poderão ser cobrados na sua prova:



Momento da Questão

FGV (2012) – Sobre qualificação profissional e inserção no mundo do trabalho, assinale as afirmativas com (V) para as verdadeiras e com (F) para falsas.

- () Na competição intensificada, os segmentos profissionais mais preparados, intelectual e pessoalmente, são mais capazes de sair ganhando financeiramente ou em outros aspectos da vida.
- () A proficiência específica é significativamente mais importante que as disposições e virtudes. Não basta conhecimento, mas interesse, motivação e criatividade.
- () Exige-se flexibilidade para enfrentar o emprego, o desemprego e o autoemprego, além do conhecimento e uso das tecnologia mais modernas.
- () Não se trata apenas de qualificar para o trabalho em si, mas para a vida na qual também se insere o trabalho. O profissional deve estar preparado para fazer face às inúmeras consequências na vida social e pessoal.

Em relação às afirmativas anteriores, a sequência correta é

- a) V, F, V, F.
- b) V, F, V, V.
- c) F, V, F, V.

d) V, V, F, V

Gabarito: Letra B.



Comentário: Os profissionais devem estar prontos para enfrentar as diversas consequências nas esferas social e pessoal. Em um mundo cada vez mais interconectado, a qualificação não se restringe apenas ao desenvolvimento de habilidades técnicas, mas abrange a formação integral do indivíduo, capacitando-o a enfrentar os desafios da vida de maneira abrangente. Contrariamente à ideia de que a proficiência específica predomina sobre as disposições e virtudes, essa perspectiva é atualmente considerada limitada. A proficiência, sem dúvida, desempenha um papel crucial, mas a importância das disposições pessoais e virtudes não pode ser subestimada.



Momento da Questão

FGV (2012) – O desenvolvimento da formação, qualificação profissional e o reforço da competitividade nas empresas tem por objetivo:

- a) Garantir o acesso específico à formação contínua por parte dos trabalhadores.
- b) Ser indispensável para o reforço da empregabilidade dos trabalhadores e da competitividade das empresas
- c) Desenvolvimento e consolidação de um sistema de formação profissional fragmentado, de acordo com as necessidades da empresa.
- d) Reforço da especialização dos empregados e valorização de atributos específicos a nível profissional.

Gabarito: Letra B.



Comentário: O investimento na qualificação dos trabalhadores não apenas beneficia os indivíduos, proporcionando-lhes melhores oportunidades no mercado de trabalho, mas também contribui para a eficiência e inovação nas empresas, fortalecendo a competitividade no cenário econômico.

5) Atores no mercado de trabalho

No mercado de trabalho, vários atores desempenham papéis distintos, contribuindo para o funcionamento do **sistema econômico**. Os principais atores no mercado de trabalho incluem:

Trabalhadores ou Indivíduos: Os membros da força de trabalho que oferecem sua força de trabalho em troca de salários ou remuneração. Eles podem ser empregados por empresas, trabalhar por conta própria como autônomos ou estar desempregados.

Sindicatos: Organizações formadas pelos trabalhadores para representar seus interesses coletivos, negociar condições de trabalho, salários e benefícios com os empregadores. Os sindicatos têm o objetivo de melhorar as condições de emprego e garantir direitos trabalhistas.

Governo: Intervém no mercado de trabalho por meio de políticas e regulamentações trabalhistas. O governo estabelece leis que abordam questões como salário mínimo, segurança no trabalho, horas de trabalho, benefícios sociais e igualdade de oportunidades.

Consumidores: Indivíduos que consomem bens e serviços produzidos no mercado de trabalho. O comportamento de consumo afeta a demanda por diferentes tipos de empregos e setores da economia.

Empregadores ou Empresas: São as entidades que contratam e empregam trabalhadores para produzir bens e serviços. As empresas desempenham um papel crucial ao fornecer empregos, determinar salários e influenciar as condições de trabalho.

Instituições de Ensino e Treinamento: Fornecem educação e treinamento para preparar os indivíduos para o mercado de trabalho. Escolas, universidades, programas de treinamento técnico e profissional desempenham um papel importante na formação da força de trabalho.

Agências de Emprego: Atuam como intermediárias entre empregadores e trabalhadores, ajudando na colocação de candidatos em empregos adequados. Essas agências facilitam o processo de recrutamento e seleção.

Economistas e Analistas do Mercado de Trabalho: Profissionais que estudam e analisam as tendências do mercado de trabalho, fornecendo insights sobre taxas de emprego, desemprego, salários e mudanças na dinâmica do trabalho.

6) Agentes econômicos

Quem participa, influencia e interfere na economia são os agentes econômicos. Eles são pessoas, sejam físicas ou jurídicas, que, por meio de suas ações, **contribuem** para o funcionamento do sistema econômico, buscando maximizar os resultados de acordo com seus objetivos. Os principais agentes econômicos podem ser categorizados da seguinte forma:

→ **Famílias:** Incluem todos os indivíduos e unidades familiares que, na posição de consumidores, **adquirem** diversos tipos de bens e serviços, visando maximizar sua satisfação ao atender necessidades e desejos. Além disso, os membros da família detêm um fator de produção, que é sua força de trabalho, sendo potenciais trabalhadores.

→ **Firmas (empresas):** São responsáveis por **produzir** e **comercializar** bens e serviços. Esses agentes oferecem bens e serviços privados, utilizando fatores de produção, como terra, capital, trabalho e tecnologia, com o objetivo de maximizar seus lucros.

→ **Governo:** Engloba todas as **organizações** que, direta ou indiretamente, estão sob o **controle** do **Estado**. O governo atua no sistema econômico, produzindo bens e serviços para promover o desenvolvimento social do país. Além disso, é responsável por fiscalizar e, quando necessário, punir agentes econômicos que não seguem a lei.

As **ações conjuntas** de todos os agentes econômicos compõem a economia. 🔍 Ex.: As compras realizadas por uma família representam receitas para as empresas que vendem produtos. Essas empresas, por sua vez, arcam com custos e buscam obter lucros, enquanto o governo, nessas

transações, arrecada alguns impostos. O entrelaçamento dessas ações forma o cenário econômico global.

SALÁRIO E MERCADO DE TRABALHO

1) Introdução

Continuaremos os estudos para o Concurso Nacional Unificado, concentrando-nos no conhecimento específico do eixo temático 3: Sociologia e Psicologia Aplicadas ao Trabalho.

1 – Salário: Capital Humano e investimento na qualificação: educação, profissionalização e treinamento; Discriminação no mercado de trabalho e políticas antidiscriminatórias. Segmentação no mercado de trabalho. Custos não salariais. Estruturas de mercado: concorrência perfeita, monopólio, oligopólio e monopólio.

2) Educação, profissionalização e treinamento

Ricardo Antunes, renomado sociólogo do trabalho, realiza uma profunda análise sobre a dinâmica entre salário, capital humano e investimento na qualificação, revelando os **desafios** e **contradições** inerentes ao atual contexto laboral.

No cerne de sua abordagem está a crítica à **desvalorização** do trabalho, um fenômeno evidente em meio às práticas de **flexibilização** e **precarização**. Antunes ressalta como essas transformações impactam diretamente nos salários, resultando em remunerações mais baixas e em condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores. Vamos explorar alguns desses impactos:

Flexibilização das Relações de Trabalho:

Práticas como trabalho intermitente, temporário ou terceirizado muitas vezes estão associadas a salários mais baixos. A falta de estabilidade e segurança no emprego pode resultar em menor poder de negociação salarial para os trabalhadores.

Automatização e Tecnologia:

A automação e a adoção de tecnologias podem levar à substituição de trabalhadores por máquinas, especialmente em tarefas repetitivas. Isso pode gerar desemprego em certos setores e pressionar os salários para baixo, especialmente em ocupações mais vulneráveis.

Competição Global:

A competição global, especialmente em setores como manufatura e serviços, pode levar à busca por custos mais baixos. Empresas podem transferir operações para regiões com salários mais baixos, resultando em pressão descendente sobre os salários nos países de origem.

Desvalorização de Habilidades Específicas:

Mudanças na demanda por habilidades específicas devido à automação ou mudanças nas indústrias podem desvalorizar certas ocupações. Trabalhadores em setores em declínio podem enfrentar dificuldades em manter salários competitivos.

Negociação Coletiva Fragilizada:

A fragilização de sindicatos e negociações coletivas reduz o poder de barganha dos trabalhadores. Isso pode resultar em acordos salariais menos vantajosos e em condições de trabalho menos favoráveis.

Pressões Econômicas:

Em contextos de recessão econômica ou instabilidade, as empresas podem buscar redução de custos, incluindo cortes salariais e benefícios, em resposta às pressões econômicas.

Esses fatores, quando combinados, contribuem para a **erosão** das condições salariais e laborais para muitos trabalhadores, especialmente aqueles em setores mais impactados pelas transformações do mercado de trabalho.

A relação entre qualificação e salário é explorada sob uma nova perspectiva. Antunes aponta para a possibilidade de os trabalhadores se sentirem **desestimulados** a investir em sua **qualificação**, dado que a correlação histórica entre maior qualificação e melhores salários pode estar comprometida pelas atuais mudanças nas relações de trabalho.

O autor examina a concepção do capital humano como um investimento, tanto pelos **trabalhadores**, que buscam aprimorar suas habilidades, quanto pelos **empregadores**, que esperam um retorno desse investimento. No entanto, ele destaca a tensão entre o aumento do capital humano e a desvalorização salarial, apontando para um cenário onde o investimento na qualificação nem sempre se traduz em ganhos salariais significativos.

Uma questão central na análise de Antunes é a **contradição** entre o esforço individual para se qualificar e a ausência de uma contrapartida justa em termos de remuneração. Essa contradição pode levar a frustrações entre os trabalhadores, especialmente quando o retorno financeiro não reflete adequadamente os investimentos em qualificação.

O autor enfatiza a importância da organização coletiva dos trabalhadores como uma **resposta** a essas tensões. A união e a luta coletiva surgem como estratégias fundamentais para **negociar** melhores salários e condições laborais. Antunes ainda destaca a necessidade de uma abordagem **coletiva** para enfrentar as desigualdades salariais e reivindicar uma valorização mais justa do trabalho. Para elucidar as ideias de Ricardo Antunes sobre salário, capital humano e investimento na qualificação, podemos considerar exemplos concretos do cenário laboral contemporâneo:

→ **Flexibilização e Desvalorização Salarial:**

🔍 Ex.: Empresas que adotam práticas de flexibilização, como contratos de trabalho intermitentes ou temporários, podem resultar em salários mais baixos e condições precárias para os trabalhadores. A desvalorização salarial torna-se evidente nesses contextos.

→ **Qualificação e Contrapartida Salarial:**

🔍 Ex.: Trabalhadores que investem em cursos e especializações na esperança de melhorar suas perspectivas salariais. Entretanto, em ambientes onde a valorização do capital humano não é correspondida por aumentos salariais significativos, cria-se uma dissonância entre a qualificação adquirida e a remuneração recebida.

→ **Contradição entre Investimento e Retorno Salarial:**

🔍 Ex.: Um profissional que decide dedicar tempo e recursos para aprimorar suas habilidades, como aprender novas tecnologias. No entanto, se o mercado de trabalho não reconhece e compensa adequadamente essas habilidades, o retorno salarial pode não ser proporcional ao esforço de qualificação.

→ **Organização Coletiva e Negociação Salarial:**

🔍 Ex.: Trabalhadores de determinada indústria que se organizam sindicalmente para negociar melhores salários e condições de trabalho. A ação coletiva busca enfrentar as desigualdades salariais e garantir uma remuneração mais justa para a categoria.

Esses exemplos ilustram as **dinâmicas** complexas entre salário, investimento na qualificação e desafios enfrentados pelos trabalhadores diante das transformações no mundo do trabalho



Momento da Questão

IFPI(2019) – A busca pela máxima rentabilidade dos ativos nessas empresas produziu um ciclo aprofundado de terceirizações, comportando múltiplas formas de precarização do trabalho, além de modos exacerbados de intensificação dos tempos e movimentos no ato laboral. Em termos práticos, é da confluência entre a terceirização e a precarização do trabalho com um novo ciclo de negócios associado às tecnologias informacionais e à mercadorização dos serviços sob o comando da mundialização financeira que nascem os teleoperadores brasileiros.

(ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo : Boitempo, 2009).

A utilização de novas tecnologias na modernidade tem repercutido nas condições de trabalho. Essas mudanças são observadas em um modelo de produção caracterizado

- a) pelo uso intensivo do trabalho manual para desenvolver produtos autênticos e personalizados.
- b) pelo ingresso tardio das mulheres no mercado de trabalho no setor industrial.
- c) pelo aumento da mais valia e a consequente transformação do trabalhador tradicional em infoproletariado.
- d) pelo aumento na oferta de vagas para trabalhadores especializados em funções repetitivas.
- e) pela manutenção de estoques de larga escala em função da alta produtividade.

Gabarito: Letra C.



Comentário: O texto de Antunes e Braga aborda a relação entre terceirização, precarização do trabalho e o surgimento do infoproletariado, que são trabalhadores envolvidos nas atividades ligadas à tecnologia da informação e comunicação. O infoproletariado é caracterizado pela degradação real do trabalho virtual, onde as condições laborais são marcadas pela intensificação dos tempos e movimentos no trabalho, muitas vezes exacerbados pela busca da máxima rentabilidade.

Assim, a alternativa correta (letra C) destaca corretamente a transformação do trabalhador tradicional em infoproletariado, indicando a mudança nas relações de trabalho associadas à introdução de tecnologias informacionais, terceirização e precarização. O aumento da mais-valia (a diferença entre o valor criado pelo trabalho e o salário pago ao trabalhador) é mencionado como parte desse processo de transformação.

3) Discriminação no mercado de trabalho e políticas antidiscriminatórias

A **discriminação** no mercado de trabalho é um fenômeno persistente que afeta indivíduos com base em **características** como gênero, raça, etnia, idade, orientação sexual, religião, entre outras. Essas formas de discriminação podem resultar em tratamento injusto, oportunidades limitadas e disparidades salariais.

Ricardo Antunes aborda a discriminação no mercado de trabalho e políticas antidiscriminatórias em sua obra, explorando como as **relações de trabalho modernas** muitas vezes **perpetuam** formas de exclusão e desigualdade. Ele examina como certos grupos, historicamente marginalizados, enfrentam obstáculos significativos no acesso a oportunidades educacionais e profissionais.

Antunes destaca a importância de **políticas antidiscriminatórias** para combater a persistência da discriminação no mercado de trabalho. Ele argumenta que a implementação de ações afirmativas é uma abordagem necessária para garantir uma representação mais equitativa em instituições educacionais e no ambiente de trabalho.

Além disso, o autor ressalta a necessidade de **fiscalização** rigorosa e aplicação efetiva das **leis antidiscriminatórias**. Ele destaca que a discriminação muitas vezes persiste devido à falta de

fiscalização e à ausência de penalidades significativas para práticas discriminatórias. Vamos explorar esse cenário:

Tipos de Discriminação no Mercado de Trabalho	
Discriminação de Gênero:	Problema: Mulheres frequentemente enfrentam discriminação salarial, limitação de oportunidades de promoção e preconceitos no ambiente de trabalho. Políticas: Implementação de políticas de igualdade salarial, promoção de igualdade de oportunidades, medidas para conciliar a vida profissional e pessoal.
Discriminação Racial e Étnica:	Problema: Minorias étnicas muitas vezes enfrentam barreiras no acesso a empregos, promoções e podem sofrer com estereótipos prejudiciais. Políticas: Promoção da diversidade, implementação de políticas de ação afirmativa, educação sobre diversidade e inclusão.
Discriminação por Idade:	Problema: Indivíduos mais velhos podem enfrentar discriminação no processo de contratação e na manutenção do emprego. Políticas: Legislação antidiscriminatória relacionada à idade, sensibilização sobre habilidades e experiências valiosas de trabalhadores mais velhos.
Discriminação por Orientação Sexual e Identidade de Gênero:	Problema: Pessoas LGBTQ+ podem enfrentar discriminação, assédio e restrições em suas carreiras. Políticas: Implementação de políticas inclusivas, treinamento contra discriminação, criação de ambientes de trabalho seguros e acolhedores.
Ações Afirmativas:	Problema: Grupos historicamente marginalizados podem ter acesso limitado a oportunidades educacionais e profissionais. Políticas: Programas de ações afirmativas para garantir representação equitativa em instituições de ensino e no mercado de trabalho. Realização de campanhas educativas para promover a diversidade, equidade e conscientização sobre os impactos negativos da discriminação.

4) Segmentação no mercado de trabalho

A segmentação no mercado de trabalho refere-se à **divisão** e **diferenciação** de trabalhadores com base em diversos critérios, como qualificações, salários, benefícios, condições de trabalho, entre outros. Essa segmentação pode criar **estratificações** e **desigualdades** dentro da força de trabalho, impactando diretamente nas oportunidades disponíveis para diferentes grupos de trabalhadores. Algumas formas comuns de segmentação no mercado de trabalho incluem:

Formas Comuns de Segmentação no Mercado de Trabalho	Segmentação Ocupacional: Refere-se à separação de trabalhadores em diferentes setores ou ocupações. Alguns setores podem oferecer salários mais altos, melhores condições de trabalho e mais oportunidades de progressão na carreira do que outros.	Segmentação por Tipo de Emprego: Alguns trabalhadores podem estar em empregos temporários, parciais ou informais, enquanto outros têm empregos permanentes em tempo integral. Isso cria uma segmentação entre aqueles que desfrutam de maior estabilidade e benefícios e aqueles que enfrentam maior precariedade no emprego.
	Segmentação Salarial: Envolve a diferenciação salarial com base em critérios como nível de educação, experiência, gênero e etnia. Essa segmentação pode resultar em disparidades salariais entre diferentes grupos de trabalhadores, contribuindo para a desigualdade econômica.	Segmentação por Educação e Qualificação: Trabalhadores com diferentes níveis de educação e qualificação muitas vezes têm acesso a oportunidades distintas no mercado de trabalho. A falta de acesso a educação de qualidade pode contribuir para a segmentação ocupacional e salarial.
	Segmentação por Gênero e Etnia: Certos grupos, como mulheres e minorias étnicas, podem enfrentar barreiras específicas no mercado de trabalho, incluindo discriminação salarial, falta de representação em cargos de liderança e limitações de acesso a oportunidades de carreira.	Segmentação por Idade: Algumas práticas, como a preferência por trabalhadores mais jovens em determinadas indústrias, podem resultar em segmentação por faixa etária, afetando tanto os trabalhadores mais jovens quanto os mais experientes.

Ricardo Antunes, em seu livro "O Trabalho e Seus Sentidos," destaca a **transformação** na composição da classe trabalhadora, evidenciando um **aumento** notável do trabalho feminino absorvido pelo capital, principalmente em empregos part-time, precarizados e desregulamentados. No contexto do mercado de trabalho no Reino Unido, Antunes ressalta que, apesar da expansão do trabalho feminino, persiste a **desigualdade salarial** em relação aos homens (Antunes, 1999).

Ao analisar a divisão sexual do trabalho nas fábricas, Antunes observa que as atividades de concepção e aquelas baseadas em capital intensivo são predominantemente **ocupadas** por **trabalhadores masculinos**, enquanto as atividades menos qualificadas e intensivas em trabalho são destinadas às **mulheres**, muitas vezes imigrantes e negras (Antunes, 1999). Ele destaca a dupla jornada da mulher trabalhadora, que, além do trabalho produtivo nas fábricas, despende horas cruciais em trabalhos domésticos, contribuindo para a reprodução da força de trabalho.

Essas mudanças resultaram em uma **classe** trabalhadora mais **heterogênea** e **fragmentada**, dividida entre diversas categorias, como trabalhadores qualificados e desqualificados, do mercado formal e informal, jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais, brancos

e negros (Antunes, 1999). Ele enfatiza o desafio de fortalecer os laços de pertencimento de classe entre esses diferentes segmentos no atual panorama do trabalho.

Contrariando perspectivas que apontam para o fim do papel central da classe trabalhadora, Antunes ressalta que a maior parte da força de trabalho está nos países do Terceiro Mundo. **Geralizações** sobre o fim do trabalho ou da classe trabalhadora, baseadas apenas em realidades de países como Alemanha ou França, são equívocos significativos, desconsiderando as dinâmicas particulares de países como Índia, China, Brasil, México, Coreia do Sul, Rússia, Argentina, entre outros (Antunes, 1999). Essas considerações de Antunes desafiam a validade teórica das teses que sugerem o fim do trabalho no modo de produção capitalista.



Importante!

Guarde essa informação para sua prova: Antunes argumenta que a **segmentação** no mercado de trabalho está **intrinsecamente** ligada às transformações no modo de **produção capitalista** e às **reconfigurações** nas relações de trabalho. Ele destaca a emergência de uma divisão entre trabalhadores precarizados, muitas vezes em empregos temporários, informais e com baixa proteção social, e aqueles que conseguem manter empregos mais estáveis, com melhores condições e benefícios.

Essa segmentação, segundo Antunes, **não** se limita apenas à **esfera ocupacional**, mas também se manifesta em **diferenças** salariais, acesso desigual a oportunidades de crescimento profissional e condições de trabalho variadas.

5) Custos não salariais

Os custos não salariais, muitas vezes **negligenciados** em análises tradicionais, revelam-se como peças fundamentais no entendimento da dinâmica social, econômica e política de uma sociedade. Do ponto de vista sociológico, esses custos representam mais do que meros **valores monetários**; são reflexos das relações sociais, das estruturas de poder e das políticas públicas que moldam a vida coletiva.

Vários sociólogos abordam questões relacionadas aos **benefícios sociais**, considerando aspectos como distribuição de recursos, desigualdades sociais e impacto nas relações de poder. Vejamos algumas perspectivas sociológicas sobre benefícios sociais:

**Émile Durkheim: Solidariedade Social**

O sociólogo francês destacou a importância da solidariedade social na coesão da sociedade. Benefícios sociais, como a seguridade social, podem contribuir para a solidariedade ao oferecer suporte aos membros mais vulneráveis da sociedade.

**Pierre Bourdieu: Capital Social e Capital Cultural**

Bourdieu introduziu os conceitos de capital social e cultural. Benefícios sociais, como acesso à educação e serviços de saúde, podem ser vistos como formas de capital social, influenciando a posição social e as oportunidades individuais.

**Max Weber: Legitimidade e Autoridade**

Weber explorou conceitos como legitimidade e autoridade. Benefícios sociais, quando percebidos como legítimos e fornecidos por uma autoridade reconhecida, podem contribuir para a estabilidade social ao criar uma base de apoio entre os cidadãos.

**Karl Marx: Luta de Classes e Proteção Social**

Marx analisava a sociedade em termos de luta de classes. Ele argumentava que os benefícios sociais poderiam ser uma resposta às demandas e pressões da classe trabalhadora, visando mitigar as desigualdades sociais e evitar conflitos sociais mais amplos.

**Anthony Giddens: Estado e Bem-Estar**

Giddens examinou a relação entre o Estado e o bem-estar. Benefícios sociais são frequentemente implementados pelo Estado como parte de políticas públicas destinadas a promover o bem-estar e garantir a estabilidade social.

**T.H. Marshall: Cidadania e Direitos Sociais**

Marshall teorizou sobre a evolução da cidadania, destacando a importância dos direitos sociais. Benefícios sociais são vistos como parte integrante dos direitos sociais que uma sociedade avançada concede aos seus cidadãos.

Essas perspectivas sociológicas fornecem uma base para entender como os benefícios sociais **moldam** e **são moldados** pelas dinâmicas sociais, econômicas e políticas em uma sociedade. Eles também exploram as implicações desses benefícios para a coesão social, a estratificação e a dinâmica de poder.

6) Estruturas de mercado

As estruturas de mercado referem-se ao **arranjo** e à **organização** dos **agentes econômicos** em um determinado setor ou indústria. Elas descrevem como as empresas interagem entre si, como competem e qual é o grau de poder que cada uma possui. Cada estrutura de mercado tem implicações distintas para o comportamento das empresas, a eficiência econômica e o bem-estar social. Existem diferentes tipos de estruturas de mercado, cada uma com suas características distintas. Vejamos as principais:

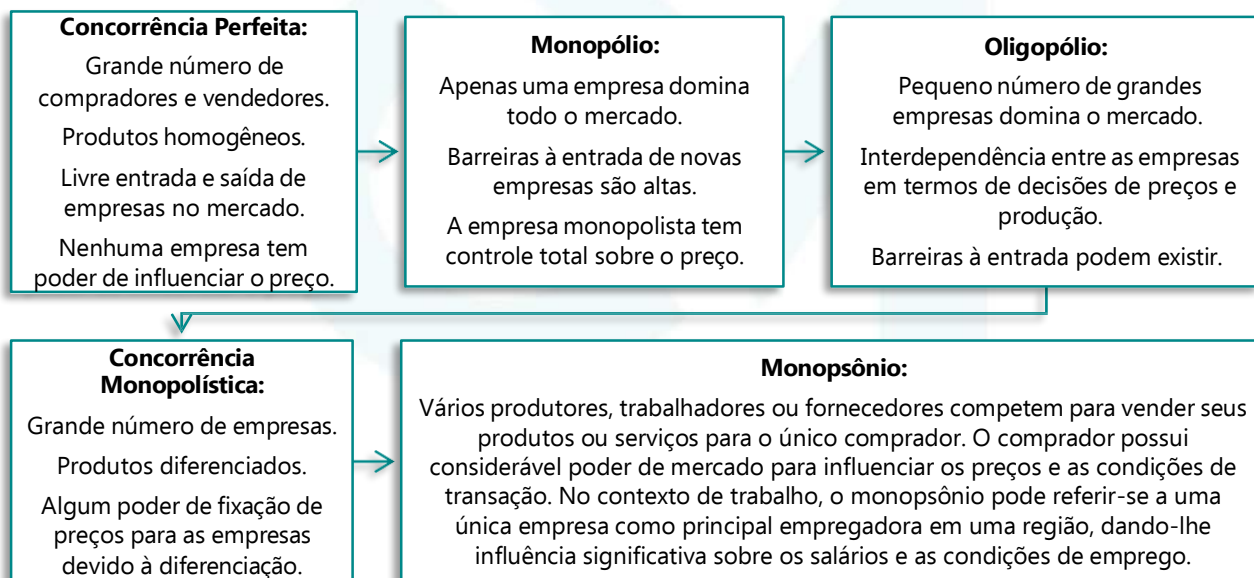
→ **Concorrência Perfeita:** A presença de muitos participantes evita que qualquer empresa individual exerça influência significativa sobre o mercado. Os produtos oferecidos pelas diferentes empresas são **idênticos** em termos de qualidade e características. Novas empresas podem entrar facilmente no mercado, e as que estão enfrentando prejuízos podem sair. Cada empresa é considerada tomadora de preço, o que significa que elas ajustam sua produção e vendem ao preço de equilíbrio de mercado.

→ **Monopólio:** Pode haver barreiras como patentes, altos custos iniciais ou **controle exclusivo** de recursos essenciais. Ela pode escolher o preço e a quantidade de produção para maximizar seus lucros.

→ **Oligopólio:** As decisões de uma empresa afetam diretamente as outras, levando a **estratégias interconectadas**. Pode haver barreiras como economias de escala, controle de recursos-chave ou acordos colusivos.

→ **Monopsônio:** É uma estrutura de mercado em que há apenas **um comprador** para muitos vendedores. Em outras palavras, é uma situação em que existe um único comprador dominante que interage com vários vendedores, que podem ser produtores, trabalhadores ou fornecedores. Ao contrário do monopólio, que envolve um único vendedor, o monopsônio gira em torno de um único comprador exercendo considerável influência sobre o mercado.

→ **Concorrência Monopolística:** Cada empresa oferece produtos ligeiramente **diferentes**, criando algum grau de **poder de mercado**. As empresas podem ajustar seus preços dentro de certos limites devido à percepção de diferenciação de seus produtos. Vamos esquematizar isso:



INTERVENÇÃO GOVERNAMENTAL

1) Introdução

Continuaremos os estudos para o Concurso Nacional Unificado, concentrando-nos no conhecimento específico do eixo temático 3: Sociologia e Psicologia Aplicadas ao Trabalho.

1 – A intervenção governamental: Política salarial e políticas de emprego. Subsídios governamentais para investimentos em capital humano. Salário-mínimo.

2) A intervenção governamental na política salarial e políticas de emprego

Do ponto de vista sociológico, as **intervenções governamentais** no mercado de trabalho, incluindo políticas salariais, políticas de emprego, subsídios para investimentos em capital humano e salário mínimo. Vejamos como essas intervenções são frequentemente analisadas em relação às **dinâmicas sociais** e **estruturas** de poder.

Impacto nas Comunidades:	Dinâmicas de Poder:	Impacto nas Relações de Trabalho:	Desigualdade e Estratificação:
• Abordagem Comunitária: • O foco pode ser no impacto dessas intervenções em comunidades específicas, considerando fatores como acesso a empregos, mobilidade social e coesão comunitária.	• Teoria do Conflito: • Enquadram as intervenções governamentais como expressões de poder e controle, analisando como as políticas refletem e perpetuam relações de classe, gênero e raça.	• Teoria das Relações de Trabalho: • Analisam como as políticas afetam as relações entre empregadores e empregados, incluindo dinâmicas sindicais e negociações coletivas.	• Abordagem de Classe: • Sociólogos analisam como as políticas salariais e o salário mínimo influenciam as disparidades de renda e a estratificação social, considerando a divisão entre trabalhadores e empregadores.

As **políticas** de **emprego** desempenham um papel crucial na **gestão** do mercado de trabalho, abordando diferentes tipos de desemprego que já vimos anteriormente. Essas políticas podem ser classificadas em duas categorias principais: políticas **passivas** de emprego e políticas **ativas** de emprego, vejamos como isso funciona:

→ **Políticas Passivas de Emprego:** Consideram o nível de emprego e desemprego como fatores externos e buscam oferecer assistência aos desempregados e suas famílias.

🔍 Ex.: **Seguro-Desemprego:** Oferece suporte financeiro temporário para trabalhadores desempregados.

🔍 Ex.: **Indenização por Demissão Sem Justa Causa (como o FGTS):** Garante compensação financeira ao trabalhador demitido.

🔍 Ex.: **Redução da Jornada de Trabalho:** Pode incluir políticas que incentivam a redução de horas trabalhadas.

→ **Políticas Ativas de Emprego:** Visam melhorar o funcionamento do mercado de trabalho, reintegrar trabalhadores desempregados ou aumentar a demanda por trabalho.

🔍 Ex.: **Intermediação de Mão-de-Obra**: Facilita a conexão entre empregadores e trabalhadores desempregados.

🔍 Ex.: **Treinamento e Capacitação Profissional**: Investe na qualificação dos trabalhadores para atender às demandas do mercado.

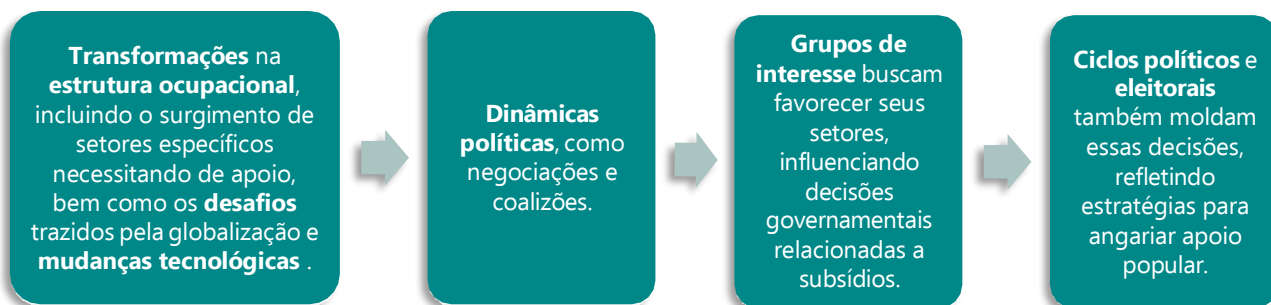
🔍 Ex.: **Criação de Empregos (Frentes de Trabalho) e Subsídios**: Envolve a implementação de programas que geram empregos temporários, além de fornecer incentivos financeiros às empresas para contratação.

3) Subsídios governamentais

A intervenção do Estado por meio de **subsídios** é um fenômeno complexo que encontra raízes em diversas dinâmicas **sociais, econômicas e políticas**. Um dos contextos-chave para compreender esse fenômeno é o processo de industrialização, durante o qual as desigualdades entre diferentes setores e grupos sociais foram acentuadas. Nesse cenário, o Estado frequentemente **responde** a desequilíbrios econômicos resultantes de disparidades sociais, buscando mitigar essas diferenças por meio de intervenções subsidiárias.

Além disso, a existência de regiões ou setores menos desenvolvidos economicamente motiva a **implementação** de subsídios como estratégia para promover equidade social, reduzindo disparidades regionais. Pressões sociais provenientes de movimentos, sindicatos e grupos da sociedade civil também exercem influência nas políticas governamentais. A implementação de subsídios muitas vezes responde a demandas desses setores por justiça social e econômica.

O surgimento de políticas de bem-estar social, impulsionadas por ideias sociológicas de justiça social, contribui para intervenções governamentais que buscam fornecer suporte **financeiro e benéficos** a grupos específicos, ampliando o escopo dos subsídios. Vejamos os principais fatores que motivam o governo a **intervir** por meio de subsídios para proteger empregos e manter a estabilidade social.



A implementação de subsídios pela União no contexto brasileiro abrange três modalidades distintas, vejamos:

➔ **Benefícios Tributários**: Essa modalidade é marcada pela **renúncia** de **receitas** por parte da União.

Consiste na **concessão** de **incentivos fiscais**, isenções e reduções de impostos para determinados setores, atividades ou regiões. O objetivo é estimular o desenvolvimento econômico e social, bem como promover a competitividade de certos segmentos.

🔍 Ex.: **Incentivos Fiscais para Desenvolvimento Regional**: Concessão de redução ou isenção de impostos, como o ICMS e o IPI, para empresas que se instalam em regiões menos desenvolvidas, visando estimular o crescimento econômico nessas áreas.

🔍 Ex.: **Lei Rouanet**: Benefício fiscal que permite a empresas e pessoas físicas destinarem parte do imposto de renda para projetos culturais aprovados pelo Ministério da Cultura, fomentando a produção artística e cultural.

➔ **Benefícios Financeiros**: Nessa categoria, os subsídios são caracterizados pela **execução** de **despesas** diversas por parte do governo federal.

Envolvem a **alocação** de **recursos financeiros** para programas, projetos ou iniciativas que buscam promover determinados objetivos, como investimentos em infraestrutura, educação, saúde, entre outros. A finalidade é impulsionar áreas específicas da economia e atender às demandas sociais.

🔍 Ex.: **Programa Bolsa Família**: Transferência direta de recursos financeiros a famílias em situação de vulnerabilidade social, com o intuito de promover a inclusão social e reduzir a pobreza.

🔍 Ex.: **Programa de Aceleração do Crescimento (PAC)**: Iniciativa que envolve investimentos significativos em infraestrutura, como saneamento, transporte e habitação, para impulsionar o desenvolvimento econômico e melhorar a qualidade de vida.

➔ **Benefícios Creditícios**: Os subsídios creditícios referem-se à **aplicação** de recursos da União em **fundos** ou **programas** que geram uma taxa de retorno inferior à taxa de captação do governo federal.

Essa prática busca viabilizar condições favoráveis de financiamento para setores estratégicos, favorecendo o acesso a crédito em condições mais vantajosas do que as disponíveis no mercado.

🔍 Ex.: **Programa Nacional de Agricultura Familiar (Pronaf)**: Oferece linhas de crédito com taxas de juros mais baixas para agricultores familiares, promovendo o acesso a recursos financeiros para investimentos no setor agrícola.

🔍 Ex.: **Programa Minha Casa, Minha Vida**: Proporciona condições facilitadas de financiamento para aquisição da casa própria, contribuindo para a redução do déficit habitacional e estimulando o setor imobiliário.

4) Salário-mínimo

O salário mínimo, quando examinado sob uma perspectiva sociológica, emerge como um componente essencial na análise das **dinâmicas sociais** e das **relações de trabalho** em uma sociedade. Diversos aspectos sociológicos destacam a relevância do salário mínimo como um fator que vai além de sua função econômica imediata. Aqui estão algumas considerações importantes:

Em primeiro lugar, o salário mínimo é **intrinsecamente** ligado às desigualdades sociais. A definição e aplicação dessa remuneração mínima impactam diretamente a distribuição de recursos, desempenhando um papel crucial na estratificação social.

Do ponto de vista sociológico, o salário mínimo está associado à ideia de proporcionar uma **compensação justa** pelo trabalho realizado, contribuindo, assim, para a preservação da dignidade dos trabalhadores. Além disso, o salário mínimo tem implicações na mobilidade social. A forma como é determinado e ajustado ao longo do tempo pode influenciar as oportunidades de ascensão econômica para diferentes estratos da sociedade.

As condições de vida da classe trabalhadora são profundamente **afetadas** pelo valor do salário mínimo. Este indicador essencial reflete diretamente a capacidade das pessoas de atenderem às suas necessidades básicas e, portanto, é central na avaliação das condições de vida.

No contexto das relações de trabalho, o salário mínimo pode **moldar** as **dinâmicas** de negociação coletiva entre trabalhadores, sindicatos e empregadores, exercendo influência sobre os padrões salariais em vários setores.

Sociologicamente, o salário mínimo também está relacionado ao **poder de barganha** dos trabalhadores. Seu valor não apenas reflete fatores econômicos, mas também a capacidade de mobilização e organização dos trabalhadores. Outro ponto a considerar é a contribuição do salário mínimo para a **construção** da identidade e do **reconhecimento** social dos trabalhadores. Salários justos são percebidos como um reconhecimento do valor do trabalho na sociedade.

Além disso, o debate em torno do salário mínimo frequentemente se traduz em **movimentos sociais** e políticos. A luta por salários dignos pode impulsionar a participação política e a busca por mudanças estruturais na sociedade. Sociologicamente, o salário mínimo também está vinculado ao desenvolvimento social. Um salário que atenda às necessidades básicas contribui para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

Em última análise, o acesso a um **salário mínimo condizente** vai além de uma mera questão econômica; representa uma dimensão da cidadania econômica, onde cada indivíduo tem o direito de desfrutar de um padrão de vida adequado.

O salário mínimo no Brasil desempenha um papel vital na estrutura socioeconômica do país, influenciando diretamente a vida de milhões de trabalhadores. Sua definição e atualização anual, estabelecida por **decreto presidencial**, consideram fatores como a inflação do ano anterior e o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB).

Essa política de valorização, adotada desde 2007, visa não apenas garantir ganhos reais acima da inflação, mas também melhorar o poder de compra dos trabalhadores. O salário mínimo não é apenas um **indicador isolado**; ele repercute em benefícios sociais, como aposentadorias, pensões, seguro-desemprego e abono salarial.

O impacto econômico do aumento do salário mínimo é **significativo**, afetando os custos para as empresas e podendo influenciar a taxa de inflação. No entanto, sua elevação também contribui para estimular o consumo e impulsionar a atividade econômica. O debate em torno do salário mínimo envolve desafios complexos, como a necessidade de aumentos mais expressivos para acompanhar o custo de vida e reduzir a desigualdade social. Contudo, setores econômicos argumentam sobre os impactos nos custos trabalhistas e a possível inflação.

As desigualdades regionais no Brasil geram discussões sobre a viabilidade de salários mínimos diferenciados por estado, considerando as disparidades econômicas e os custos de vida variados. Frequentemente comparado à linha de pobreza, o salário mínimo representa o **montante** essencial para atender às necessidades básicas de um trabalhador e sua família. A fórmula de reajuste, baseada no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) e no crescimento do PIB, busca equilibrar as **demandas sociais** com as **realidades econômicas**.



Tome nota!

→ **Salário Nominal:** É o valor **expresso** no contrato de trabalho, sem considerar descontos ou benefícios. É a quantia que o empregador promete pagar ao funcionário antes de qualquer dedução.

→ **Salário Direto:** Refere-se à parte do salário que é paga **diretamente** ao empregado, sem incluir benefícios, gratificações ou outros adicionais. É o valor básico, sem considerar elementos adicionais.

→ **Salário Indireto:** Inclui todos os **benefícios** e **vantagens** adicionais oferecidos pelo empregador, além do salário direto. Exemplos comuns são vale-alimentação, plano de saúde, seguro de vida, vale-transporte, entre outros. Esses benefícios não são pagos diretamente em dinheiro ao funcionário, mas agregam valor à sua remuneração total.

→ **Salário Real:** O salário real, ao contrário do salário nominal, leva em consideração a **inflação**, refletindo o **poder de compra** efetivo do trabalhador. Ele representa o valor ajustado do salário, descontando os efeitos da inflação, o que possibilita uma análise mais precisa do poder aquisitivo do indivíduo.



Momento da Questão

IFB (2017) – Sobre a remuneração e os benefícios sociais na gestão de pessoas, assinale a alternativa INCORRETA.

- a) Salário direto é aquele percebido como contraprestação do serviço no cargo ocupado.
- b) Salário nominal representa a quantidade de bens que o empregado pode adquirir com aquele volume de dinheiro e salário real representa o volume de dinheiro fixado em contrato individual pelo cargo ocupado.
- c) Os salários, para as organizações, são a um só tempo um custo, porque se refletem no custo do produto ou do serviço final, e investimento, porque representam a aplicação de dinheiro em um fator de produção como uma tentativa de conseguir um retorno maior.
- d) Salário indireto é aquele decorrente de cláusulas da convenção coletiva de trabalho e do plano de serviços e benefícios sociais oferecido pela organização.
- e) Os benefícios sociais, quanto à sua exigência, se classificam em legais (13º, férias, hora extra, etc.) ou espontâneos (vale refeição, cesta básica, assistência médica, etc.).

Gabarito: Letra B.



Comentário: Salário nominal representa o montante em dinheiro fixado em contrato individual pelo cargo ocupado, enquanto salário real é o valor ajustado para considerar a inflação e seu poder de compra efetivo.

PSICOLOGIA SOCIAL E APLICAÇÃO NO TRABALHO

1) Introdução

Continuaremos os estudos para o Concurso Nacional Unificado, concentrando-nos no conhecimento específico do eixo temático 3: Sociologia e Psicologia Aplicadas ao Trabalho.

1 – Psicologia social e aplicação no trabalho: Relação entre indivíduo e sociedade. Intervenções psicossociais em comunidades e organizações. Psicologia social na saúde, educação, justiça e políticas públicas. Promoção da mudança social e enfrentamento de problemas sociais. Identidade pessoal, social, pertencimento e processos de categorização social. Identidade de gênero, etnia, nacionalidade, entre outras. Grupos e Dinâmicas de Grupo: Formação e desenvolvimento de grupos. Liderança, poder e influência dentro de grupos. Processos de coesão e conflito em grupos.

2) Relação entre indivíduo e sociedade

De acordo com Chasin (2000), o Brasil pode ser caracterizado como um caso de desenvolvimento capitalista **hipertardio** e **dependente**, similar ao modelo alemão. O capitalismo no Brasil se desenvolveu tardiamente em relação aos países centrais e de maneira subordinada à economia internacional.

Chasin utiliza a expressão "via colonial" para descrever as peculiaridades desse desenvolvimento, ressaltando a influência duradoura do passado colonial nas dinâmicas econômicas brasileiras. Ele destaca o papel da burguesia agrária, sugerindo que essa classe não estava interessada em inovações, o que resultou na formação de um "capital atrófico". Isso implica que a burguesia nacional se consolidou de forma dependente e submissa às demandas externas.

As consequências desse desenvolvimento são visíveis na **exploração** da força de trabalho. Ao longo da história do capitalismo brasileiro, observa-se a coexistência de relações de trabalho assalariado com práticas consideradas **arcaicas**, como parceria, meação no trabalho rural e trabalho domiciliar, este último ainda em expansão na contemporaneidade.

Esse contexto complexo sugere que o sistema econômico brasileiro é marcado por características históricas distintas, influenciadas pelo colonialismo e pela subordinação aos fluxos econômicos globais. A persistência de práticas arcaicas nas relações de trabalho destaca a **complexidade** e a **interconexão** entre as diversas formas de produção que moldaram o cenário econômico e social do país ao longo do tempo. Essa análise crítica proporciona uma compreensão mais aprofundada das particularidades do desenvolvimento capitalista no Brasil.

A partir da década de 1990, a questão do trabalho tornou-se um tema altamente debatido e inflamado, ocupando regularmente os principais veículos de comunicação em todo o mundo. Esse cenário desafia as previsões que apontavam para o declínio do proletariado, do trabalho ou da centralidade dessa categoria de análise. A intensidade desse debate é principalmente impulsionada pelas transformações no mundo do trabalho, destacando-se a redução da necessidade de trabalhadores à medida que a automação substitui cada vez mais os seres humanos na produção dos bens essenciais para a sobrevivência.

A classe trabalhadora no século XXI, em plena era da globalização, é mais **fragmentada**, mais **heterogênea** e ainda mais **diversificada**. Pode-se constatar, neste processo, uma perda significativa de direitos e de sentidos, em sintonia com o caráter destrutivo do capital vigente. O sistema de metabolismo, sob controle do capital, tornou o trabalho ainda mais **precarizado**, por meio das formas de subemprego, desemprego, intensificando os níveis de exploração para aqueles que trabalham (Antunes & Alves, 2004, p. 346).

Ainda:

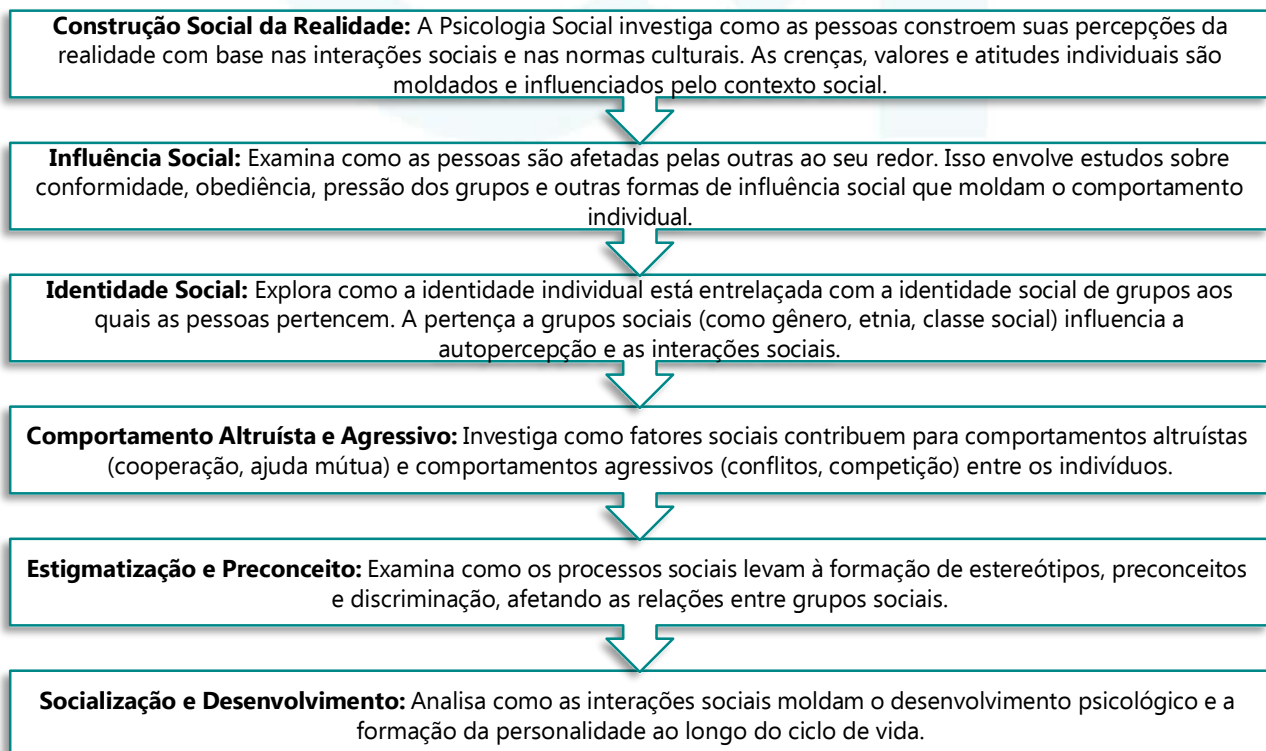
Diferentes categorias de trabalhadores vivenciam um cotidiano laboral marcado pela **intensificação** e **precarização** de suas atividades, que resultam em **maior desgaste físico e mental**, no incremento da probabilidade de acidentes causadores de incapacidade, na diminuição ou ausência de contratos formalizados de emprego, no aumento do trabalho a

domicílio, subcontratado e terceirizado. Tudo se passa como se o capitalismo experimentasse uma longa regressão, dando um imenso salto para trás: a volta ao “putting out”, o trabalho a domicílio, uma das formas mais cruéis da acumulação primitiva (Oliveira, 1994).

A reestruturação produtiva, ao propiciar o aumento da produtividade e o aprimoramento da qualidade dos produtos, acarretou, por outro lado, **repercussões drásticas** para os trabalhadores. Tanto as condições laborais quanto as relações e os direitos trabalhistas foram severamente impactados por esse processo. A inquietação não se restringe apenas à escassez de empregos, mas também abrange a qualidade das oportunidades laborais disponíveis no mercado de trabalho.

No âmbito acadêmico, a configuração da Psicologia Social do Trabalho é moldada por diversas influências. Uma influência notável é derivada da própria **Psicologia Social**, que há bastante tempo incorporou como seus os temas relacionados ao mundo do trabalho, abrangendo os modos de produção social da vida, as estratégias de sobrevivência e as questões sociais e humanas envolvidas no contexto laboral.

A Psicologia Social é um campo de estudo que explora a **interação** entre o **indivíduo** e a **sociedade**. Essa disciplina busca compreender como as pessoas são influenciadas pelo ambiente social em que vivem e, ao mesmo tempo, como contribuem para a formação e transformação desse ambiente. Portanto, a Psicologia Social aborda a dinâmica complexa entre as **experiências individuais** e as **influências sociais**, destacando a importância de entender o comportamento humano no contexto mais amplo da sociedade. Essa abordagem contribui para uma compreensão mais completa das complexidades das interações humanas e dos processos psicológicos que ocorrem em um ambiente social. Vejamos a relação entre indivíduo e sociedade na Psicologia Social:





Momento da Questão

IGEDUC (2023) – Julgue o item que se segue.

A psicologia no trabalho é um campo multifacetado que se concentra na compreensão do comportamento humano nas organizações e no desenvolvimento de estratégias para aumentar a produtividade dos trabalhadores. (ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo : Boitempo, 2009).

a) Certo

b) Errado

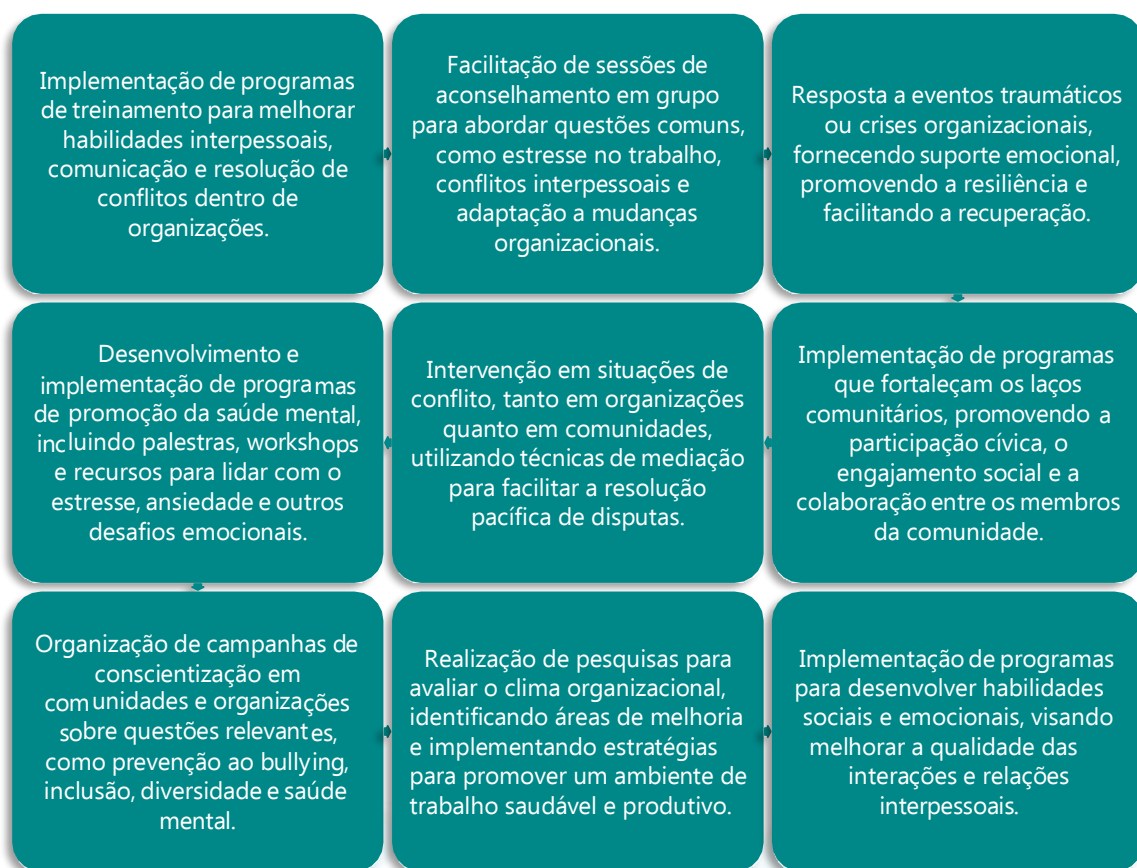
Gabarito: Errado.



Comentário: A psicologia do trabalho tem como principal objetivo analisar maneiras de aprimorar a qualidade de vida dos profissionais no ambiente laboral, concentrando-se no bem-estar individual. Por outro lado, ao abordar a gestão estratégica, o aumento da produtividade e questões organizacionais, referimo-nos à psicologia organizacional. Portanto, a afirmação inicial está incorreta.

2.1) Intervenções psicossociais em comunidades e organizações

Intervenções psicossociais em **comunidades** e **organizações** referem-se a abordagens que visam promover o **bem-estar** mental, emocional e social de indivíduos dentro de um contexto coletivo. Essas intervenções são projetadas para lidar com **desafios** específicos, fortalecer os vínculos sociais e melhorar o funcionamento psicossocial em níveis comunitários e organizacionais. Vejamos algumas áreas-chave de intervenção:



Essas intervenções visam melhorar a **dinâmica social, emocional e organizacional**, promovendo um ambiente mais saudável, cooperativo e resiliente tanto em comunidades quanto em organizações.

3) Psicologia social na saúde, educação, justiça e políticas públicas

A aplicação da Psicologia Social em diversos campos, como saúde, educação, justiça e políticas públicas, destaca a importância dessa disciplina na compreensão e promoção do bem-estar em contextos sociais mais amplos. Vejamos como a Psicologia Social é aplicada em cada um desses domínios:

→ **Psicologia Social na Saúde:** Estuda fatores sociais que influenciam a adesão dos pacientes ao tratamento médico, considerando as interações familiares, de pares e com profissionais de saúde.

🔍 Ex.: Em casos de doenças crônicas, como o HIV, a relação com os profissionais de saúde, o suporte da família e o estigma social podem influenciar significativamente a adesão aos medicamentos.

Também analisa como as normas sociais e as influências interpessoais afetam os comportamentos de saúde, como hábitos alimentares, atividade física e prevenção de doenças.

🔍 Ex.: No contexto da pandemia de COVID-19, a adesão às medidas preventivas, como o distanciamento social, é influenciada por normas sociais, percepções de risco e interações interpessoais.

→ **Psicologia Social na Educação:** Explora a dinâmica social dentro das escolas, incluindo questões de bullying, formação de grupos sociais e relações professor-aluno, bem como a investigação de fatores sociais, como a influência dos colegas, afetam a motivação dos alunos e seu desempenho acadêmico.

🔍 Ex.: A abordagem de programas anti-bullying, por exemplo, leva em consideração a complexidade dessas interações, buscando criar ambientes mais inclusivos e respeitosos e programas que incentivam a participação ativa dos estudantes nas decisões escolares podem promover um ambiente mais engajador.

→ **Psicologia Social na Justiça:** No sistema judiciário brasileiro, a Psicologia Social pode ser aplicada para entender como preconceitos e estereótipos afetam decisões judiciais.

🔍 Ex.: Estudos podem analisar como a raça e a classe social podem influenciar tratamentos diferenciados no sistema penal. Além de projetos de mediação comunitária no Brasil que buscam aplicar princípios de Psicologia Social para resolver disputas de maneira pacífica.

→ **Psicologia Social em Políticas Públicas:** Contribui para o design e implementação de programas que visam abordar questões sociais, como redução da pobreza, promoção da igualdade de gênero e integração de grupos marginalizados. Além de estimular a participação ativa da comunidade no processo decisório, promovendo uma abordagem mais democrática na formulação de políticas públicas.

🔍 Ex.: No Brasil, programas sociais, como o Bolsa Família, são desenvolvidos com base em princípios da Psicologia Social.

4) Promoção da mudança social e enfrentamento de problemas sociais

A transformação social é um fenômeno que **modifica** as **configurações** e **estruturas** estabelecidas em uma sociedade específica. Este conceito é objeto de discussão entre diversos autores no campo da Sociologia, que apresentam distintas perspectivas sobre como as mudanças ocorrem e quais fatores ou agentes são necessários para impulsioná-las.

Quando ocorre uma mudança social, há **alterações** nos símbolos culturais, nos padrões de comportamento, nas organizações sociais e até nos sistemas de valores que orientam as relações entre os indivíduos. Entretanto, é importante observar que nem sempre a mudança é positiva, e nem sempre é motivada por elementos que propiciam a criação de um cenário mais favorável do que o

existente anteriormente. Além disso, um fator adicional que impacta a velocidade da mudança social é o **contexto** em que ela se desenrola. De acordo com sociólogos, a velocidade é mais **acelerada** em ambientes urbanos em comparação com contextos rurais. No entanto, em todos os casos, a mudança afeta coletivamente os indivíduos.

No cenário atual, os movimentos sociais emergem como os principais agentes na quebra de paradigmas sociais. Vejamos exemplos de Mudanças Sociais:

A **Revolução Industrial** no século XIX trouxe mudanças significativas na produção, organização do trabalho e nas estruturas sociais. A transição de uma economia agrária para uma industrial teve impactos profundos na vida das pessoas, criando novas classes sociais e alterando padrões de vida.

Nos Estados Unidos, o **Movimento** pelos **Direitos Cívicos** nas décadas de 1950 e 1960 foi um exemplo marcante de mudança social. Liderado por ativistas como Martin Luther King Jr., o movimento lutou contra a segregação racial, buscando igualdade de direitos para a população negra.

A **revolução digital**, iniciada no final do século XX, transformou radicalmente a sociedade ao introduzir tecnologias da informação e comunicação. A internet, em particular, influenciou a forma como as pessoas se comunicam, trabalham, consomem informações e interagem socialmente.

O **movimento LGBTQ+** tem sido um agente importante de mudança social, buscando a aceitação e igualdade de direitos para pessoas de diferentes orientações sexuais e identidades de gênero. Conquistas, como a legalização do casamento entre pessoas do mesmo sexo em vários países, exemplificam essa transformação.

A compreensão das diferentes perspectivas teóricas sobre mudança social e a análise de exemplos concretos ajudam a ilustrar a **complexidade** e a **diversidade** desse fenômeno ao longo da história.

Vejamos as Perspectivas Teóricas sobre Mudança Social:

→ **Funcionalismo:** A perspectiva funcionalista, associada a sociólogos como Émile Durkheim, vê a mudança social como um **processo natural** que contribui para a adaptação e sobrevivência da sociedade. Mudanças são percebidas como respostas a disfunções no sistema social, visando restabelecer o equilíbrio.

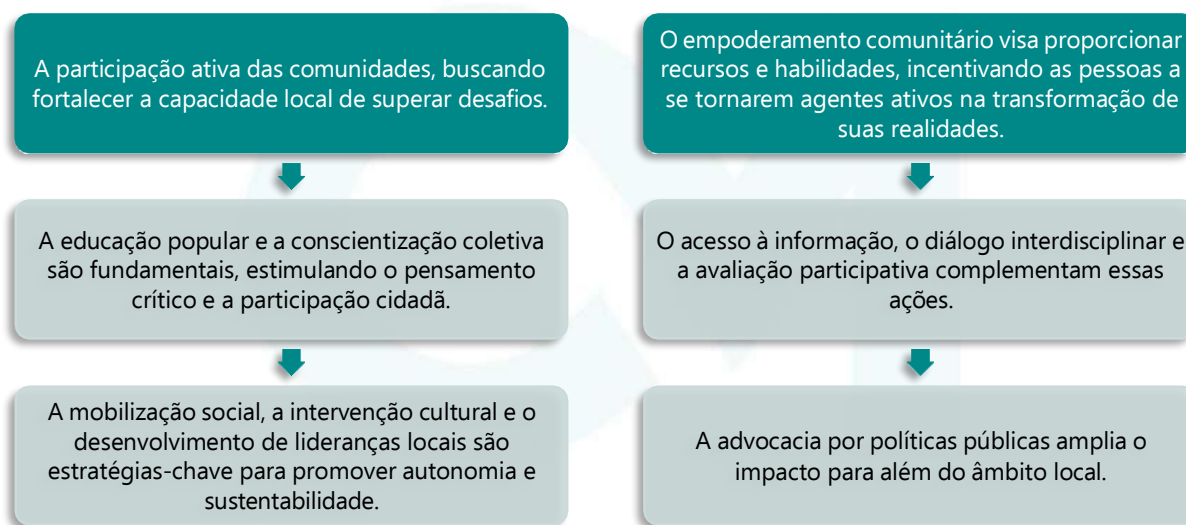
→ **Conflito:** A teoria do conflito, influenciada por pensadores como Karl Marx, destaca que a mudança social ocorre por meio de conflitos entre diferentes grupos sociais. A luta pelo poder e recursos pode resultar em **transformações** na estrutura social, com uma classe desafiando e substituindo outra.

→ **Interacionismo Simbólico:** O interacionismo simbólico, com contribuições de George Herbert Mead, concentra-se nas **interações sociais** e na construção de significados. Mudanças sociais são

vistas como produtos das interações diárias e das novas interpretações atribuídas aos símbolos culturais.

→ **Teoria da Modernização:** Teorias da modernização, como as propostas por Talcott Parsons, sugerem que a mudança social é um **processo inevitável** à medida que as sociedades avançam rumo à modernidade. Isso envolve a transição de valores tradicionais para valores mais racionais e orientados para o progresso.

Maritza Montero, psicóloga venezuelana e referência em Psicologia Comunitária, dedicou sua carreira ao estudo e à prática voltados para o **enfrentamento** de problemas sociais por meio de abordagens **participativas** e **empoderadoras**. Sua perspectiva destaca a importância de envolver as comunidades afetadas na busca por soluções. Abaixo estão algumas formas de enfrentamento de problemas sociais, inspiradas em princípios defendidos por Montero e outros profissionais da Psicologia Comunitária, vejamos:



Essas abordagens, quando **integradas**, promovem soluções holísticas e eficazes para enfrentar problemas sociais.

5) Identidade de gênero, etnia, nacionalidade, entre outras

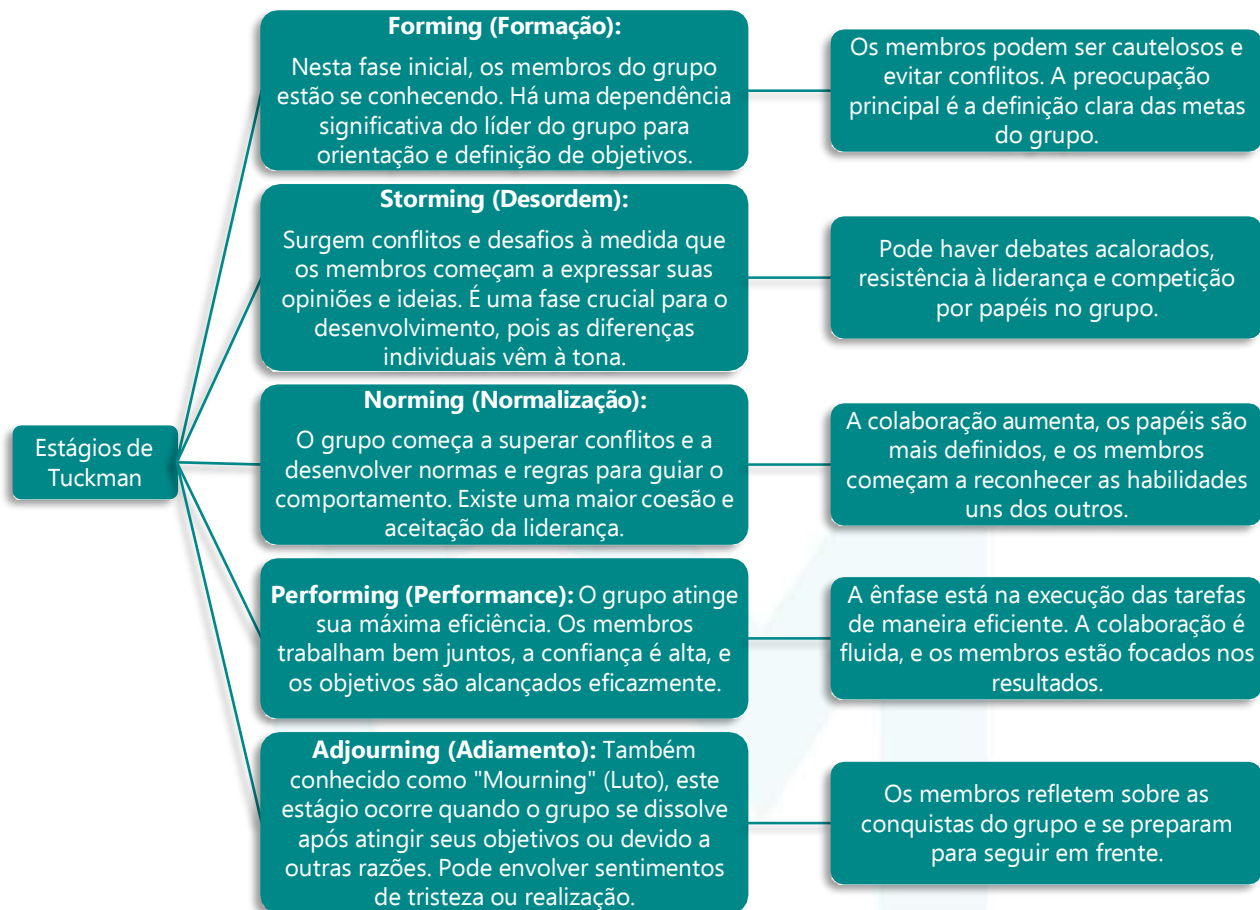
Identidade de gênero, etnia, nacionalidade e outras características são componentes essenciais da complexa **construção social** que define a **individualidade** e a **pertença** de uma pessoa em diferentes contextos. Cada uma dessas dimensões desempenha um papel crucial na formação da identidade de um indivíduo e na maneira como ele é percebido e interage com o mundo ao seu redor.

Identidade de Gênero: Refere-se à percepção interna e profunda de como uma pessoa se identifica em termos de gênero, que pode ser masculino, feminino, ambos, nenhum ou fluir entre essas categorias. A identidade de gênero vai além das noções tradicionais de masculinidade e feminilidade e é uma parte fundamental da expressão e compreensão de si mesmo.	Etnia: A etnia está relacionada às características culturais, históricas e sociais compartilhadas por um grupo específico de pessoas. Envolve elementos como origem geográfica, língua, religião, costumes e tradições. A identidade étnica contribui para a construção da percepção de pertencimento e para a maneira como os indivíduos se relacionam com outros grupos.	Nacionalidade: Refere-se à afiliação a uma nação específica, muitas vezes associada à cidadania de um país. A nacionalidade influencia a identidade de uma pessoa, conectando-a às normas, valores e símbolos de sua nação. A diversidade cultural entre diferentes nacionalidades contribui para a riqueza da identidade global.
Orientação Sexual: A orientação sexual descreve a atração emocional, romântica e/ou sexual que uma pessoa sente por outras. As identidades sexuais incluem, mas não se limitam a, heterossexualidade, homossexualidade, bissexualidade e pansexualidade. A aceitação da diversidade de orientações sexuais é um aspecto importante da inclusão e respeito pela individualidade.	Classe Social: A classe social está associada ao status socioeconômico de uma pessoa, incluindo sua posição na estrutura econômica e social. Fatores como renda, educação e ocupação desempenham um papel significativo na determinação da classe social. Essa dimensão impacta a forma como os indivíduos acessam recursos e oportunidades.	Deficiências e Habilidades: A presença ou ausência de deficiências físicas, sensoriais ou cognitivas, assim como as habilidades individuais, influenciam a identidade de uma pessoa. Uma abordagem inclusiva reconhece a diversidade de habilidades e respeita as necessidades específicas de cada indivíduo.

6) Formação e desenvolvimento de grupos

A formação e o desenvolvimento de grupos são processos **dinâmicos** que envolvem a **interação** de indivíduos com o objetivo de alcançar **metas** comuns. Esses processos são estudados em diversas áreas, incluindo psicologia, sociologia e gestão de recursos humanos. Os grupos muitas vezes se formam em resposta a uma **necessidade comum** ou um **objetivo** compartilhado. Pode ser a busca

por uma meta específica, a resolução de um problema ou o compartilhamento de interesses. Na fase inicial, os membros estão se conhecendo, estabelecendo suas identidades no grupo e entendendo a dinâmica de trabalho. Bruce Tuckman, um psicólogo organizacional, propôs um modelo clássico para descrever os estágios de desenvolvimento pelos quais os grupos passam ao longo do tempo. Este modelo, conhecido como "Estágios de Tuckman no Desenvolvimento de Grupo", consiste em cinco fases distintas:



 Importante!

Os estágios **não** são necessariamente lineares, e os grupos podem voltar a estágios anteriores, especialmente se enfrentarem desafios ou mudanças significativas. Tuckman propôs esse modelo para fornecer uma estrutura que auxilie na compreensão das dinâmicas complexas que ocorrem durante o desenvolvimento de grupos em diversos contextos organizacionais.



Momento da Questão

IBADE (2020) – Em 1965, um psicólogo chamado Bruce Tuckman disse que o desenvolvimento de equipes acontece em 5 estágios: formar, desordenar, normatizar, performar e adiar. Os estágios começam do momento em que um grupo se encontra pela primeira vez até o final do projeto. Cada estágio é apropriadamente chamado e desempenha um papel vital na criação de uma equipe de alto desempenho. Escolha a alternativa que explica corretamente os estágios de desenvolvimento.

- a)** Estágio de Formação: durante esta fase, todos devem evitar discutir as habilidades dos membros, suas histórias e interesses em prol da organização das regras básicas.
- b)** Estágio da Desordem: a realidade e o peso de completar a tarefa agora atingiu todos e os sentimentos iniciais de excitação e a necessidade de ser educado provavelmente acabaram.
- c)** Estágio de Normatização: as pessoas fortalecem os pontos fortes de seus colegas. Os grupos começam a se sentir coesos. Todos estão trabalhando em prol do crescimento individual.
- d)** Estágio da Performance: os membros estão confiantes, motivados e familiarizados com o outro e a equipe escolhe um líder, não é necessário mais a supervisão.
- e)** Estágio de Adiamento: esta fase é às vezes conhecida como luto, porque os conflitos internos afloram e os membros sentem uma perda agora que a experiência acabou.

Gabarito: Letra B.



Comentário: O estágio da "Desordem" é conhecido como "Storming" na teoria de Bruce Tuckman. Nesta fase, os membros do grupo podem enfrentar conflitos e desafios à medida que suas diferenças individuais vêm à tona. As expectativas iniciais dão lugar à necessidade de lidar com questões mais práticas e resolver conflitos para que o grupo possa progredir.

6.1) Liderança, poder e influência dentro de grupos

Dentro dos grupos, seja em ambientes organizacionais, sociais ou comunitários, a **interação** entre liderança, poder e influência desempenha um papel fundamental na **determinação** do sucesso coletivo. Cada um desses elementos contribui para a dinâmica e a eficácia do grupo, moldando as **relações** e os **resultados** alcançados. Vamos diferenciar esses conceitos:

A distribuição desigual de poder pode resultar em **conflitos** dentro do grupo, exigindo uma gestão eficaz para manter um ambiente saudável. Líderes emergentes, aqueles que ganham influência devido a habilidades e características, podem surgir de maneira não formal, contribuindo para o progresso do grupo.

A **liderança** é a capacidade de inspirar, orientar e motivar os membros de um grupo em direção a metas comuns. Os líderes desempenham um papel crucial na definição de direções, tomada de decisões e criação de um ambiente propício para o desempenho máximo do grupo. Diferentes estilos de liderança, como autocrático, democrático e laissez-faire, oferecem abordagens variadas para atender às necessidades específicas do grupo.

O **poder** representa a capacidade de influenciar e controlar outros dentro do grupo. Pode derivar de várias fontes, como posição hierárquica, conhecimento, recursos ou habilidades interpessoais. A compreensão dos diferentes tipos de poder, incluindo coercitivo, recompensador, legítimo, referente e de especialista, é essencial para entender as dinâmicas de influência dentro do grupo.

A **influência** refere-se à capacidade de afetar as opiniões, atitudes e comportamentos dos membros do grupo. Utilizando táticas como persuasão, exemplo pessoal, apresentação de argumentos convincentes e o estabelecimento de relações positivas, os líderes e outros membros exercem influência para promover a cooperação e alcançar objetivos compartilhados.

Existem vários tipos de liderança, cada um caracterizado por diferentes estilos e abordagens para guiar e influenciar membros de uma equipe. Vejamos alguns dos principais tipos de liderança:

→ **Liderança Formal:** A liderança formal é uma posição oficial de autoridade dentro da estrutura organizacional, atribuída por **cargos** e **títulos**. O líder formal é designado, possui autoridade hierárquica, responsabilidades claras, toma decisões impactantes para a equipe e segue canais de comunicação oficiais.

🔍 Ex.: O presidente executivo de uma empresa é uma liderança formal com autoridade hierárquica máxima, responsável por decisões estratégicas.

→ **Liderança Informal:** A liderança informal surge **naturalmente** em grupos, independente de títulos formais. Emergindo com base em respeito, habilidades percebidas e influência social, não é oficialmente designada, construída em relações interpessoais e flexível em sua manifestação em qualquer nível da organização.

🔍 Ex.: Mentor Informal: Um membro da equipe que, por sua experiência e habilidades interpessoais, emerge como mentor, oferecendo orientação sem uma designação formal.

→ **Liderança Carismática:** A liderança carismática, uma forma de liderança informal, baseia-se na personalidade **cativante** do líder. Atraindo seguidores com carisma, influência emocional, visão inspiradora e construção de confiança através da conexão emocional.

🔍 Ex.: Oprah Winfrey (Oprah Winfrey Network): Carismática, influente emocionalmente e capaz de inspirar milhões de pessoas através de sua visão e empatia

→ **Liderança Emergente:** A liderança emergente ocorre **naturalmente**, mesmo sem posição formal. Reconhecida pela habilidade, contribuição significativa para o grupo, adaptabilidade em diferentes contextos e níveis organizacionais, e é aceita pelos membros do grupo.

🔍 Ex.: Facilitador de Equipe: Um membro que, mesmo sem uma posição formal de liderança, destaca-se por promover a colaboração e a coesão dentro do grupo.

Em todos esses tipos de liderança, o poder e a influência estão **intrinsecamente ligados** à dinâmica social. O poder pode ser distribuído ou concentrado de maneira desigual, refletindo as estruturas sociais mais amplas. A influência dos líderes sobre os grupos, muitas vezes, reproduz ou desafia as normas sociais e as expectativas, moldando a dinâmica coletiva e as interações sociais.



Momento da Questão

ADVISE (2024) – A liderança conferida pela organização por meio de um ato formal, vinculada às atividades de gestão é denominada como liderança:

- a) Normal.
- b) Formal.
- c) Informal.
- d) Comum.
- e) Nominal.

Gabarito: Letra B.



Comentário: A liderança formal refere-se àquela que é designada e reconhecida oficialmente pela organização, muitas vezes associada a cargos e títulos formais. Esses líderes têm autoridade com base em suas posições hierárquicas e são investidos de responsabilidades claras, sendo parte integrante da estrutura organizacional. Portanto, quando a liderança é conferida por meio de um ato formal, está se referindo à liderança formal.

6.2) Processos de coesão e conflito em grupos.

Os processos de coesão e conflito são elementos fundamentais na dinâmica de grupos, influenciando a forma como os membros interagem e alcançam objetivos comuns. A coesão, por definição, refere-se à **intensidade** dos laços **emocionais** e **sociais** entre os membros de um grupo. Vários fatores contribuem para a coesão, incluindo objetivos comuns, interdependência,

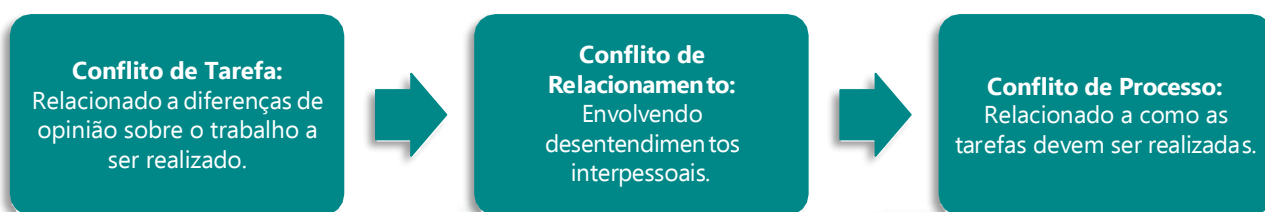
comunicação eficaz e aceitação social. Grupos coesos geralmente demonstram maior eficiência, produtividade e satisfação entre os membros.



Tome nota!

Uma coesão excessiva pode apresentar desafios, como a conformidade excessiva e a tendência ao "**grupthink**," onde a busca pela harmonia pode prejudicar a tomada de decisões críticas.

Por outro lado, o conflito em grupos surge quando há **discordância** percebida entre os membros. Existem diferentes tipos de conflito, vejamos:



Causas de Conflito

- **Diferenças Individuais:** Variações de personalidade, valores e estilos de trabalho.
- **Escassez de Recursos:** Competição por recursos limitados pode levar a conflitos.
- **Comunicação Deficiente:** Falhas na comunicação podem gerar mal-entendidos.

A gestão de conflitos é essencial para manter a eficácia do grupo. Isso pode envolver **negociação**, **mediação** e **promoção** da compreensão mútua. Conflitos saudáveis podem, na verdade, trazer benefícios, como a promoção da inovação e a melhoria contínua de processos.

O conflito em grupos passa por vários estágios, e compreender essas fases pode ajudar na sua gestão e resolução. Os estágios clássicos do conflito são:

Latência ou Dormência:

Neste estágio, os sinais iniciais de conflito podem não ser evidentes.

Questões subjacentes podem estar presentes, mas ainda não foram reconhecidas ou expressas.

• Percepção:

Os membros do grupo começam a perceber diferenças ou desacordos.

As divergências podem ser identificadas em termos de objetivos, valores, recursos ou métodos.

Confrontação:

As diferenças percebidas são confrontadas e trazidas à tona.

Este estágio muitas vezes envolve a expressão aberta de opiniões divergentes e emoções.

• Crise:

O conflito atinge seu ponto máximo de intensidade.

Pode haver tensão, hostilidade e impacto significativo nas relações interpessoais.

Ajuste ou Resolução:

As partes envolvidas começam a trabalhar em direção a uma solução.

Estratégias de resolução, como negociação, compromisso ou colaboração, são empregadas.

• Estabilidade:

O grupo retorna a um estado de equilíbrio.

As relações podem ser restauradas, e o grupo continua suas atividades.



Importante!

Nem todos os conflitos seguem esses estágios de forma **linear e previsível**. Alguns conflitos podem ser resolvidos rapidamente, enquanto outros podem se arrastar por longos períodos. Além disso, nem todos os conflitos precisam evoluir até a fase de crise; intervenções adequadas podem facilitar uma resolução mais precoce.

Vejamos o conflito, quando examinado a partir de diferentes **perspectivas teóricas** e suas diversas nuances:

→ **Visão Interacionista:** Enfoque nas Percepções e Compreensões Individuais: Os interacionistas, como a teoria dos papéis, argumentam que o conflito é uma resultante das diferentes interpretações e percepções dos indivíduos sobre as situações.

A visão interacionista considera o conflito como **inerente** à interação humana. Em vez de ser evitado, o conflito é visto como uma parte normal da vida organizacional e pode ser útil para promover mudanças e inovação.

A forma como as pessoas comunicam e interpretam as mensagens é central para o entendimento do conflito. A má comunicação pode levar a mal-entendidos e, conseqüentemente, ao conflito.

→ **Visão Funcionalista:** Conflito como Disfuncional: A abordagem funcionalista tende a ver o conflito como algo **prejudicial** e **disfuncional** para o bom funcionamento da sociedade ou organização.

Os funcionalistas acreditam que a harmonia e a cooperação são essenciais para a estabilidade social. O conflito é considerado um **desvio** dessa harmonia.

→ **Visão de Conflito de Poder:** Enfoque nas Relações de Poder: Algumas teorias veem o conflito como resultado da **distribuição desigual** de poder. O conflito surge quando os indivíduos ou grupos percebem desigualdades em termos de recursos, status ou influência.

Da perspectiva do conflito de poder, o conflito não é apenas inerente, mas também pode ser uma **força motriz** para a mudança social e redistribuição de poder.

→ **Visão Construtivista:** Construção Social do Conflito: A abordagem construtivista enfatiza a construção social das realidades e, portanto, do conflito. O significado do conflito é **socialmente construído** e pode variar entre diferentes grupos e culturas.

Em vez de ser intrinsecamente negativo, o conflito pode ser visto como uma **oportunidade** para a construção de entendimento mútuo e soluções inovadoras.



Momento da Questão

CESPE/CEBRASPE (2022) – Acerca de conflitos em grupos e equipes, assinale a opção correta.

- a) Na visão interacionista, conflito é apresentado como elemento disfuncional surgido na interação entre pessoas com expectativas desniveladas. A gestão das situações conflitivas nessa perspectiva pressupõe pacificação e punição.
- b) O estágio de incompatibilidade é um dos estágios do conflito e, mais especificamente, o momento em que ocorre a personalização das emoções negativas.
- c) A gestão de conflitos reconhece como conflitos de tarefa aqueles relacionados ao conteúdo e objetivos do trabalho; como conflitos de relacionamento aqueles relacionados a relações interpessoais, e como conflitos de processo os relacionados ao modo como o trabalho é realizado.
- d) Existem dois níveis de preocupação que influenciam claramente a definição da estratégia de resolução de conflito apropriada: o nível do conflito percebido e o nível do conflito sentido.
- e) O conflito aberto é o primeiro estágio do conflito e momento no qual o comportamento das partes se manifesta na reação aos outros, tendo como consequência gerar colaboração, competição e compromisso.

Gabarito: Letra C.

 **Comentário:** A opção C é correta porque reflete corretamente os diferentes tipos de conflitos reconhecidos na gestão de conflitos. Conflitos de tarefa estão relacionados ao conteúdo e objetivos do trabalho, conflitos de relacionamento dizem respeito às relações interpessoais, e conflitos de processo estão ligados ao modo como o trabalho é realizado.

PSICOSSOCIOLOGIA DO CONTRATO DE TRABALHO

1) Introdução

Continuaremos os estudos para o Concurso Nacional Unificado, concentrando-nos no conhecimento específico do eixo temático 3: Sociologia e Psicologia Aplicadas ao Trabalho.

1 – Psicossociologia do contrato de trabalho: Disciplina e saber operário. Trabalho, motivação, satisfação e alienação.

2) Disciplina e saber operário

No livro "Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho" de Ricardo Antunes, ele discute a disciplina e o saber operário no contexto das transformações no mundo do trabalho.

Antunes argumenta que, historicamente, o trabalho sempre foi uma atividade marcada pela disciplina, mas essa disciplina não se **restringe** apenas à obediência às normas e hierarquias impostas pelos empregadores. Ele destaca que, na perspectiva dos trabalhadores, a disciplina também envolve a **capacidade** de resistência, organização e luta por direitos.

O saber operário, para Antunes, não se limita apenas à habilidade técnica ou ao conhecimento específico de uma tarefa, mas também abrange a compreensão mais ampla das **relações sociais** de produção. Ele destaca a importância do saber coletivo construído pelos trabalhadores ao longo do tempo, o que pode resultar em formas de resistência e reivindicação por melhores condições de trabalho.

Antunes analisa as mudanças no mundo do trabalho, incluindo a **flexibilização** das relações laborais e a **precarização** do emprego, destacando como esses fatores afetam a disciplina e o saber operário. Ele enfatiza a necessidade de os trabalhadores se organizarem e resistirem diante das transformações que muitas vezes buscam enfraquecer os direitos trabalhistas conquistados. Como podemos fixar isso:

Disciplina:

Antunes argumenta que a disciplina no trabalho não é apenas uma questão de obediência hierárquica, mas também envolve a resistência dos trabalhadores diante das condições impostas pelo capital. A disciplina, portanto, é entendida como uma **relação social** em constante disputa.



Saber Operário:

O saber operário vai além das habilidades técnicas específicas. Antunes destaca a importância do **conhecimento coletivo dos trabalhadores, construído ao longo do tempo**. Isso inclui uma compreensão mais profunda das relações sociais de produção e pode ser uma fonte de resistência às condições adversas.

3) Trabalho, motivação, satisfação e alienação

Na exploração da motivação no contexto laboral, Ricardo Antunes destaca a influência determinante das transformações constantes no ambiente de trabalho sobre o ânimo dos trabalhadores. Ele ressalta que práticas como a flexibilização e a precarização, ao introduzirem instabilidades e inseguranças, podem resultar em **impactos negativos** na **motivação** dos trabalhadores. A incerteza em relação ao emprego e a ausência de condições laborais estáveis tendem a desmotivar os profissionais, podendo comprometer seu engajamento e dedicação às atividades laborais.

No que diz respeito à **satisfação** no trabalho, Antunes aprofunda a análise considerando as condições contemporâneas. Ele examina como as mudanças nas relações laborais não apenas afetam a satisfação profissional, mas também têm **implicações** mais amplas no bem-estar global dos trabalhadores. Aspectos como qualidade de vida, segurança no ambiente de trabalho e a busca por realização pessoal são incorporados a essa avaliação. A compreensão da satisfação no trabalho é expandida para abranger não apenas as questões imediatas do ambiente profissional, mas também seu impacto nas vidas pessoais e na qualidade geral do modo de vida dos trabalhadores.

Quanto à **alienação**, conceito central na obra, Antunes aprofunda a discussão ao considerar as condições contemporâneas do trabalho. Ele explora como a alienação pode surgir em ambientes laborais desumanizados e exploradores, onde os trabalhadores se sentem **desconectados** do verdadeiro significado de suas atividades e distantes do produto final de seus esforços. A falta de **identificação** com o propósito do trabalho e a percepção de que suas contribuições são meramente instrumentais podem resultar em sentimentos de alienação, impactando negativamente a experiência e a realização no ambiente de trabalho.

Parabéns por ter concluído o estudo da matéria!

Cada hora de estudo é um investimento no seu futuro. Mantenha-se focado, supere os obstáculos e lembre-se de que o conhecimento adquirido é a chave que abrirá as portas do seu êxito nos concursos.

Você é capaz, e cada esforço hoje é uma conquista para o amanhã que você deseja.

CM Cursos Online



Bora para cima!

